

BILDUNGSPRAXIS

didacta Magazin für berufliche Bildung



DIDACTA MESSE
Programm
Berufliche Bildung
und Hallenplan

VORBEREITEN

**WIE AUSBILDUNG JUNGE MENSCHEN FÜR DIE
ZUKUNFT STÄRKT**

TOOLS UND TECHNIK

Feedback für Azubis
durch KI-Kurzbefehle

BERATUNG UND BEGLEITUNG

Mehr Motivation in
der Ausbildung

IDEEN UND KONZEPTE

Neues Projekt für
Berufsorientierung

Mitmachen beim neuen



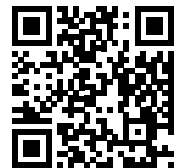
MENTAL HEALTH **NETWORK**

Unser Mental Health Network ergreift die Initiative:

Wir suchen und vernetzen Schulen und starke Partner aus allen Teilen der Gesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft – um erprobte Konzepte wie das Regensburger Mentoring und Best Practices zur Förderung der mentalen Gesundheit junger Menschen zusammenzubringen und für alle Schulen verfügbar zu machen.

Damit unsere Kinder und Jugendlichen gesund, resilient und leistungsfähig bleiben.

**Jetzt dem
Netzwerk
beitreten:**



www.mental-health-network.de

Unsere Partner

AVR



Rotary
Club Regensburg



Paradigmenwechsel für die Zukunft

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,



Bildungssysteme vollziehen seit geraumer Zeit einen dreifachen Paradigmenwechsel: 1) Eine bloße Vermittlung von Wissen legitimiert Bildungssysteme nicht mehr. Vielmehr haben sie die Aufgabe, die kind-

liche Entwicklung von Anfang an zu stärken. Im Mittelpunkt stehen dabei die kindlichen Kompetenzen. 2) Die Verantwortung für die Organisation von Bildungsprozessen verlagert sich zunehmend von der Lehrkraft hin zum Lernenden. Dabei gewinnen sowohl selbstgesteuertes als auch kooperatives Lernen an Bedeutung. Und 3) neuerdings spielen Technologien eine aktive Rolle als Ko-Konstrukteure von Lernprozessen.

Der Schwerpunkt dieses Heftes liegt auf der Stärkung von Kompetenzen, vor allem auf sogenannten Zukunftskompetenzen. Darüber wird seit 2012 weltweit debattiert und eine Reihe von Modellvorstellungen liegen vor, die einen Rahmen für die Festlegung von Zukunftskompetenzen bieten. Eine erste Analyse dieser Modelle führt zu insgesamt 12 Kompetenzen, die im Zentrum aller Bemühungen im Bildungsverlauf stehen sollten: kritisches Denken, Problemlösekompetenz, Kreativität, Kooperationskompetenz,

Kommunikationskompetenz, Selbstregulation, (meta-)emotionale Kompetenz, Gewissenhaftigkeit, digitale Kompetenz, ökonomische Kompetenz, Entrepreneurship und soziale Mitverantwortung. Als oberste Ziele werden derzeit das Wohlbefinden und das Ethos kodifiziert.

Bildungssysteme des 21. Jahrhunderts haben nicht nur die Aufgabe, das Individuum zu stärken, sondern auch und darüber hinaus einen Beitrag zur Entwicklung einer humanen, auf Werten aufbauenden Gesellschaft zu leisten. Wenn wir diese Ziele erreichen möchten, dann ist mehr erforderlich, als nur über einen Kanon von Zukunftskompetenzen zu verfügen. Deren Konzeptualisierung und Einbettung in den Bildungsplan, die Entwicklung und Implementation geeigneter pädagogisch-didaktischer Ansätze und vor allem gut ausgebildete Fachkräfte stellen zentrale Bedingungen dar, von denen stark abhängen wird, ob es gelingt, das Bildungssystem erfolgreich auf solche Ziele auszurichten.

Herzlichst, Ihr

Prof. Dr. Wassilios E. Fthenakis
Chefredakteur Bildungspraxis

Inhalt



Zukunftskompetenzen der Auszubildenden wirksam fördern. Seite 4.



Kurzbefehle können Azubs beim Lernen helfen. Seite 12.

IM FOKUS

Alles im Wandel: Basiskompetenzen und Zukunftskompetenzen

- 4 Fit für morgen**
Zukunftskompetenzen, die es in der Berufsbildung braucht
- 8 Heute schon üben**
Kompetenzen im Ausbildungsalltag gezielt entwickeln

TOOLS UND TECHNIK

- 12 /kurzbefehle**
Selbstständiges Lernen mithilfe von KI-Kurzbefehlen
- 16 Tools und Technik News**

BERATUNG UND BEGLEITUNG

- 18 Motivation nachhaltig fördern**
Leitlinien für stabilere Ausbildungsverläufe
- 20 Beratung und Begleitung News**

IDEEN UND KONZEPTE

- 22 Frühe Orientierung, passendes Match**
Projekte zur Berufsorientierung: SchulePlus und AusbildungPlus
- 26 Wege von morgen**
Messevorschau für die didacta 2026
- 30 BDBA Sonderseiten**
- 32 Veranstaltungen 2026**

**FARB-
SCANNER UND
MONITORLAMPE
GEWINNEN,**
Seite 11 und 21

DIE NÄCHSTE BILDUNGSPRAXIS ERSCHEINT IM MAI.

Was Sie in dieser Ausgabe erwartet

„Selbstorganisiertes Lernen ist ein zentrales Stichwort. Die Ausbildungszeit wird dadurch nicht länger. Die vorhandene Zeit wird nur intensiver als Lernzeit genutzt – auch im Betrieb.“

Dietmar Frommberger, ab Seite 4

„Mit SchulePlus haben Firmen die Möglichkeit, jungen Menschen einen Beruf frühzeitig und intensiv zu zeigen und sie gleichzeitig gut kennenzulernen. Die Erfahrung der ersten Jahrgänge zeigt bereits: Durch die zunehmend durch SchulePlus vergebenen Ausbildungsplätze ist die Abbruchquote deutlich gesunken.“

Daniel Wirth, ab Seite 22

„Wenn Ausbilderinnen und Ausbilder nicht nur Fehler benennen, sondern Entwicklungen wahrnehmen, steigt die Bereitschaft von Jugendlichen, Verantwortung zu übernehmen.“

Thomas Janßen, ab Seite 18

„Die gezielte Verbesserung von Kernkompetenzen in der Ausbildung von Praxisanleitenden ist kein Zusatz, sondern eine zentrale Voraussetzung für zukunftsfähige Pflegeausbildung – ambulant wie stationär.“

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

„Statt zu hoffen, dass die KI irgendwie wertschätzend antwortet, wird präzise definiert, dass das Feedback mit Stärken beginnt, Lernfelder als Fragen formuliert und mit konkreten Arbeitsaufträgen endet.“

Ulrich Ivens, ab Seite 12



Fit für morgen

Die Ausbildung steht unter Druck: Berufliche Tätigkeiten sind heute komplexer als noch vor 40 Jahren. Die Anforderungen an die Berufsbildung steigen und mit ihnen die Vermittlung von Zukunftskompetenzen. Dietmar Frommberger erklärt, welche Kompetenzen nun entscheidend sind.

Interview Viktoria Udjbinac



Dietmar Frommberger ist Professor für Berufs- und Wirtschaftspädagogik an der Universität Osnabrück. Sein Forschungsschwerpunkt liegt auf beruflicher Bildung, insbesondere in der Struktur- und Qualitätsentwicklung der Berufsbildung.

Bildungspraxis: Welche Basiskompetenzen brauchen Auszubildende heute, um in der modernen Arbeitswelt bestehen zu können?

Dietmar Frommberger: Der Begriff Basiskompetenzen stammt aus der Grundschulpädagogik und meint unter anderem grundlegende

sprachliche und mathematische Fähigkeiten. In der beruflichen Ausbildung setzen wir solche Kompetenzen eigentlich voraus. Ohne sie könnte niemand eine Ausbildung erfolgreich absolvieren. Allerdings gibt es einen kleinen Teil von Schulabsolventinnen und -absolventen, der diese grundlegenden Fähigkeiten nicht mitbringt. Deshalb gibt es Übergangsangebote wie Berufsvorbereitungsklassen oder Sprachlernklassen an beruflichen Schulen, in denen junge Menschen grundlegende Fähigkeiten wie Rechen-, Lese-, Schreib- und Sprachkompetenzen nachträglich erwerben können.

Welche weiteren Kompetenzen sind heute in der Ausbildung besonders wichtig?

Hier richten wir den Blick eher auf das Konzept der beruflichen Handlungskompetenz. Dieses Modell umfasst neben der fachlichen Expertise auch Methoden-, Personal- und Sozialkompetenzen. Auch Lernkompetenz und Problemlösungsfähigkeit sind zentrale Bestandteile. Dieses Modell ist seit den 1990er-Jahren ein Leitbild in der deutschen Berufsbildung – und dennoch hochaktuell. Es deckt sich mit den Anforderungen des Deutschen Qualifikationsrahmens, der seit 2013 die verschiedenen Bildungsbereiche umfasst, also auch die Allgemeinbildung und die Hochschulbildung. Die Anforderungen in der beruflichen Ausbildung steigen aber kontinuierlich, insbesondere der Blick auf die kognitiven Anforderungen zeigt, dass die Komplexität beruflicher Tätigkeiten und Anforderungen im langjährigen Trend deutlich zugenommen hat.

Inwiefern?

Einfache Handlungsrouninen und manuelle Fertigkeiten existieren zwar noch, verlieren aber aufgrund des technologischen Fortschritts zunehmend an Bedeutung. Planerische Aufgaben, analytische Fähigkeiten und datengestützte Entscheidungserfordernisse werden immer wichtiger. Zudem wächst die Verantwortung der Berufsbildung, über berufliche Qualifikationen hinaus auch gesellschaftliche, politische und nachhaltigkeitsrelevante Kompetenzen zu vermitteln. Das erhöht die Anforderungen an Ausbildung, Schule und Betriebe. Um diese Herausforderungen zu meistern, braucht es eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität sowohl im Betrieb als auch in den beruflichen Schulen.

Welche weiteren Kompetenzen werden in der Zukunft wichtig sein?

Kompetenzen wie Reflexivität, Teamfähigkeit und Lernfähigkeit werden immer wichtiger, weil die Veränderungsfähigkeit bedeutsamer wird. Neben der Diskussion um neue Kompetenzen sollten wir vor allem die Lehr-Lern-Prozesse in der Berufsbildung stärker in den Blick nehmen. Darin liegt die Kärnerarbeit und eine anspruchsvolle berufspädagogische Aufgabe für das berufliche Bildungspersonal. Kompetenzen müssen in inhaltlich gehaltvollen und methodisch aktivierenden Lehr-Lern-Prozessen aufgebaut werden. Selbstorganisiertes Lernen ist ein zentrales Stichwort. Die Ausbildungszeit wird dadurch nicht länger. Die vorhandene Zeit wird nur intensiver als Lernzeit genutzt – auch im Betrieb. Denn die Herausforderung besteht

„Planerische Aufgaben, analytische Fähigkeiten und datengestützte Entscheidungserfordernisse werden immer wichtiger.“

darin, die Ausbildungszeit optimal zu nutzen. Drei Jahre Ausbildung bieten nur begrenzten Raum, um alle Anforderungen abzudecken. Daher ist eine klare Priorisierung notwendig.

Wie sollte diese Priorisierung aussehen?

Die Vermittlung des Kernfachwissens steht im Fokus, ergänzt um relevante Handlungskompetenzen, Problemlösefähigkeiten und soziale Kompetenzen. Berufsschulen und Betriebe können die Entwicklung überfachlicher Kompetenzen durch projektorientiertes Lernen und praxisnahe Aufgaben unterstützen. Lernende sollten sich das Wissen weitgehend selbstständig erarbeiten. Wichtig ist die Erfahrung, dass es oftmals verschiedene Antworten und Lösungen gibt. Dabei ist es entscheidend, dass die Auszubildenden und das gesamte berufliche Bildungspersonal sowohl fachlich als auch berufspädagogisch gut qualifiziert sind, um die Lernenden auf Augenhöhe zu begleiten. Wertschätzung ist zentral.

Spielt Technologie dabei eine Rolle?

Ja, sie erfüllt in der Ausbildung zwei Rollen. Einerseits ist sie Lerngegenstand – etwa KI-gestützte Produktionsplanung, Fehlererkennung oder personalisierte Empfehlungen im Kundenservice. Andererseits dient Technologie als Werkzeug, um Lernprozesse zu unterstützen und zu verbessern: Digitale Lernplattformen, Simulationen und KI-gestützte Aufgabenbearbeitung können dabei helfen, dass Azubis Wissen anwendungsbezogen erwerben und reflektieren. Der Lerntransfer und die Vermittlung zwischen Theorie und Praxis wird dadurch gestärkt. Allerdings hängt die Nutzung von Technologie auch stark vom Ausbildungsbereich ab.

Wie meinen Sie das?

Große Unternehmen setzen häufig moderne Technik ein, kleine und mittelständische Betriebe haben oftmals eingeschränktere Ressourcen. Daraus ergeben sich deutliche Qualitätsunterschiede innerhalb der dualen Ausbildung. Der Technologieeinsatz ist auch branchenabhängig: In Zweigen wie Banken und Versicherungen oder —→

der Industrie sind die Ausbildungsstandards hoch, während in Kleinbetrieben oder zum Beispiel im Gastgewerbe und Einzelhandel die Ausbildung häufig weniger systematisch organisiert ist. Das wirkt sich direkt auf den Kompetenzerwerb aus und zeigt sich auch im fehlenden Zugang zu neuen Technologien.

Inwiefern verändert sich die Rolle von Ausbilderinnen und Ausbildern?

Ihre Rolle verschiebt sich zunehmend von reiner Wissensvermittlung hin zur Lernbegleitung. Sie sollten die Lernenden ernst nehmen und auf Augenhöhe behandeln. Ausbildung ist ein wechselseitiger Prozess zwischen Lernenden und Ausbildenden. Kommunikation, Konfliktmanagement und Reflexionsräume sind dabei entscheidend. Die Qualität der Ausbildung hängt maßgeblich von der fachlichen und berufspädagogischen Qualifikation des Bildungspersonals ab. Viele Ausbildungsverhältnisse scheitern an mangelnder pädagogischer Begleitung oder unzureichender Ausbildungskultur, insbesondere in Kleinbetrieben. Eine stärkere systematische Qualifizierung und Weiterbildung des beruflichen Bildungspersonals sind daher unerlässlich.

Ist die Berufsbildung in Deutschland trotz bestehender Herausforderungen zukunftsfähig?

Ja, das System der Berufsbildung und speziell die duale Ausbildung ist grundsätzlich ein bewährtes Gesamtsystem, das durch ein kooperatives Zusammenwirken von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen und staatlichen Instanzen sowie Bildungseinrichtungen getragen wird. Gleichzeitig werden Innovationen behutsam eingeführt, ohne das System zu destabilisieren. Es entstehen neue Aus- und Weiterbildungsberufe, vorhandene Berufsbildungsgänge werden neu geordnet und es gibt Modellprojekte zu Themen wie Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Inklusion. Besonders Kleinbetriebe brauchen Unterstützung. Sie können nicht alle Ausbildungsinhalte abdecken und sind auf überbetriebliche Bildungsstätten angewiesen. Zusätzliche sozialpädagogische Unterstützungen für die betriebliche Ausbildung und den Unterricht in den Berufsschulen sind ebenfalls notwendig, um den wachsenden Anforderungen gerecht zu werden. Die Lernortkooperation ist ein weiterer Schlüssel.

Warum?

Hier gibt es große Herausforderungen: Lehrkräfte in der Berufsschule müssen viele Betriebe koordinieren und können die betrieblichen

Ausbilder/-innen nicht immer ausreichend einbinden. Eine stärkere Einbindung in die didaktische Jahresplanung könnte hier Abhilfe schaffen. Und in den Betrieben ist in der auftragsgebundenen Ausbildung häufig keine Zeit für Fehler und Reflexion und für den Bezug auf berufsfachliches Kontextwissen. Das muss sich weiter verbessern, gelingt aber nur mit besser qualifiziertem Ausbildungspersonal, insbesondere derjenigen, die die Ausbildung an den Arbeitsplätzen konkret betreiben.

OECD ZU ZUKUNFTSKOMPETENZEN

Die OECD beschäftigt sich im Projekt Future of Education and Skills 2030 mit der Frage, wie Bildungssysteme junge Menschen auf eine komplexe, digitalisierte und sich schnell verändernde Arbeitswelt vorbereiten können. Ein zentrales Ergebnis ist der OECD Learning Compass 2030, erschienen im September 2020, der einen erweiterten Kompetenzbegriff zugrunde legt.

Zentrale Kompetenzbereiche nach OECD:

- **Kognitive und fachliche Kompetenzen:** fundiertes Fachwissen, Problemlösung, analytisches Denken
- **Soziale und emotionale Kompetenzen:** Teamfähigkeit, Kommunikation, Empathie
- **Lern- und Veränderungskompetenz:** Selbststeuerung, Reflexionsfähigkeit, lebenslanges Lernen
- **Transformative Kompetenzen:** Verantwortung übernehmen, nachhaltige Entscheidungen treffen, mit Unsicherheit umgehen





Anzeige

Zukunft Personal Nord 2026: Bildung wirksam gestalten

Berufliche Aus- und Weiterbildung steht vor einem Umbruch: Digitalisierung, KI und Fachkräftemangel verändern Lerninhalte und -formate. Die Zukunft Personal Nord 2026 in Hamburg zeigt, wie Bildungspraxis, Kompetenzentwicklung und Technologie zusammenspielen – praxisnah, umsetzbar und vernetzt.

Berufliche Bildung steht vor neuen Herausforderungen. Betriebliche Ausbilder/-innen, Lehrkräfte und Weiterbildungsverantwortliche müssen heute nicht nur Fachwissen vermitteln, sondern Lernende gezielt auf eine sich wandelnde Arbeitswelt vorbereiten. Digitale Technologien, Künstliche Intelligenz und neue Kompetenzanforderungen verändern Inhalte, Methoden und Rollen in der Aus- und Weiterbildung grundlegend.

Die Zukunft Personal Nord 2026, die am 25. und 26. März 2026 in Hamburg stattfindet, greift diese Entwicklungen auf und bietet eine Plattform für alle, die Bildungspraxis aktiv gestalten. Unter dem Leitmotiv „Team Human x AI“ steht das Zusammenspiel von menschlichen Fähigkeiten, pädagogischer Kompetenz und technologischen Möglichkeiten im Mittelpunkt.

Im Fokus der Veranstaltung steht die Frage, wie Kompetenzen systematisch erfasst, weiterentwickelt und langfristig gesichert

werden können. Gerade für Aus- und Weiterbildungsverantwortliche ist Transparenz über vorhandene Fähigkeiten und Qualifikationslücken eine zentrale Voraussetzung für passgenaue Lernangebote. Das Eröffnungspanel „Talent-Inventur – Wie man die Fähigkeiten und Skill-Lücken im Unternehmen aufdeckt“ zeigt, wie Kompetenzanalysen in der Praxis gelingen können. Unter den Teilnehmenden ist unter anderem Anke Brinkmann, Personalleiterin der TÜV NORD AG, die Einblicke in die Umsetzung in einem international tätigen Unternehmen gibt.

Einen weiteren Akzent setzt die Keynote von Katrin Kaehler, Chief Operating Officer Organizational Development and People an der University of California, Los Angeles (UCLA). Sie verdeutlicht, wie gezieltes Mitarbeiterengagement die Grundlage für erfolgreiches Lernen bildet. Anhand konkreter Beispiele zeigt sie, wie Kommunikation, Führungskräfteentwicklung, strukturierte Feedbacksysteme und kontinuierliche Verbesserungsprozesse dazu beitragen,

Lernbereitschaft und Leistungsfähigkeit nachhaltig zu stärken.

People Business als Innovationsmotor

Im Ausstellungsbereich der Zukunft Personal Nord 2026 zeigt das People-Business erneut seine Bedeutung für Zukunftsfähigkeit und Transformation der Wirtschaft. In Hamburg präsentieren etablierte Dienstleister, Softwareanbieter und Beratungshäuser entlang der gesamten HR-Wertschöpfungskette ihre Lösungen – von Recruiting and Attraction über Organisational Performance und HR Tech bis hin zu Learning und Development und Corporate Health.

Für Leser/-innen der Bildungspraxis stellt der Veranstalter ein kostenfreies Ticketkontingent für die Zukunft Personal Nord zur Verfügung. Einfach QR-Code in der Grafik scannen, weitere Informationen abrufen sowie Ticket im Ticketshop einlösen.

**Mehr Informationen auf
www.zukunft-personal.com**



ZP NORD 2026
25.-26. MÄRZ
HAMBURG

**ZUKUNFT
PERSONAL**

Europas führende
Plattform für People
& Organisational
Performance

TEAM HUMAN x AI

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

JETZT DEIN
KOSTENFREIES
TICKET SICHERN



Ticketcode: MLP

Heute schon üben

Auszubildende von heute lernen anders als vor zehn Jahren. Wer Ausbildung noch immer nur als Fachwissenstransfer versteht, übersieht, dass Zukunftskompetenzen in Arbeitsprojekten entstehen und Teamarbeit schon heute als Prüfungsform bestehen sollte.

Text Viktoria Udjinac

Digitale Technologien, Automatisierung, Künstliche Intelligenz und ein sich schnell verändernder Arbeitsmarkt prägen den Alltag in Betrieben. Fachliches Know-how bleibt zwar zentrale Grundlage, doch es entscheidet längst nicht mehr allein über eine erfolgreiche berufliche Entwicklung. Ausbildungsbetriebe stehen damit vor einer doppelten Aufgabe: Sie müssen junge Menschen fachlich qualifizieren und sie gleichzeitig stärken, mit Unsicherheit, Veränderung und steigender Komplexität umzugehen. „Das Bewusstsein über die Bedeutung überfachlicher Kompetenzen steigt und gleichzeitig sind noch viele Einrichtungen am Suchen, was der richtige Ansatz für sie ist“, sagt Martin Noack, Experte für betriebliche Bildung bei der Bertelsmann Stiftung. Was heute zählt, sei die Fähigkeit, Wissen anzuwenden, Verantwortung zu übernehmen und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. „Es geht bei Future Skills nicht darum, immer neue Inhalte zu ergänzen, sondern Lernprozesse anders zu gestalten“, betont Noack. Ausbildung muss deshalb mehr leisten als Wissensvermittlung: Sie muss Handlungskompetenz fördern.

Der Stifterverband beschreibt Zukunftskompetenzen so: „Future Skills sind Handlungskompetenzen, die in den nächsten fünf Jahren für eine Welt im Wandel besonders wichtig sind.“ In dem vom Verband veröffentlichten Future-Skills-Framework Ende 2025 sind Zukunftskompetenzen in folgende fünf Kategorien aufgeteilt: grundlegende, transformative, gemeinschaftsorientierte, digitale und technologische.

Überfachliche Kompetenzen wie Einsatzbereitschaft, Teamfähigkeit, Anpassungsfähigkeit und Selbstständigkeit suchen Betriebe laut der Studie „Kompetenzen für morgen“ der Bertelsmann Stiftung in Stellenanzeigen immer häufiger. Sie sind längst keine Soft Skills mehr, sondern zentrale Voraussetzungen für Beschäftigungsfähigkeit. Für Ausbildungsbetriebe bedeutet das: Wer junge Menschen ausschließlich fachlich ausbildet, bereitet sie nur unzureichend auf die Realität moderner Arbeitswelten vor.

Basiskompetenzen sind unverzichtbar

Zukunftskompetenzen bauen auf grundlegenden Fähigkeiten auf. Lesen, Schreiben, Rechnen und digitale Grundfertigkeiten sind die Basis für jede Form von beruflicher Handlungskompetenz. „Ohne solide Basiskompetenzen können Future Skills ihr Potenzial nicht entfalten“, macht Noack deutlich. Gerade in Lerngruppen werde sichtbar, wie sehr fehlende Grundlagen die Entwicklung überfachlicher Kompetenzen ausbremsen können. Die „Future Skills Studie 2026“ der Haufe Akademie unterstreicht diesen Zusammenhang. Sie zeigt, dass Unternehmen vor allem jene Mitarbeitenden als zukunftsfähig wahrnehmen, die lernfähig bleiben, Verantwortung übernehmen und bereit sind, sich aktiv auf Veränderungen einzulassen. Neben digitalen Kompetenzen gewinnen Selbstlernkompetenz, Problemlösefähigkeit, Kommunikationsstärke, Resilienz und der souveräne Umgang mit Unsicherheit deutlich an Bedeutung.

Für Ausbildung und Berufsschule bedeutet diese Entwicklung einen klaren Perspektivwechsel. Auszubildende sollen nicht nur Wis-

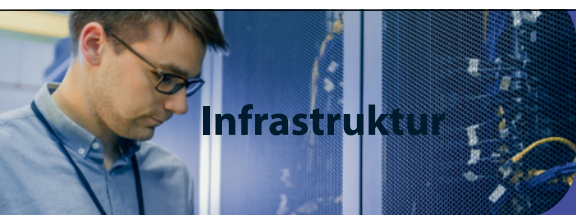
Hier finden sich alle Zukunftskompetenzen des Future-Skills-Frameworks des Stifterverbands:



sen erwerben, sondern lernen, dieses Wissen flexibel, selbstständig und situationsgerecht einzusetzen, erläutert Noack: „Handlungsfähigkeit entsteht nicht durch Frontalunterricht allein, sondern durch aktives Tun. Future Skills lassen sich nicht in Zusatzmodulen vermitteln. Sie entstehen dort, wo Lernen eng mit realen Arbeitsprozessen verbunden ist.“ Projektarbeit, praxisnahe Aufgaben, eigenverantwortliche Tätigkeiten und begleitete Reflexionsphasen sind für Noack zentrale Elemente einer modernen Ausbildungskultur.

Lernen in echten Situationen

Besonders wirksam ist Kompetenzentwicklung dort, wo Auszubildende Verantwortung übernehmen dürfen. „Future Skills entwickeln sich in echten Arbeits- und Projektzusammenhängen, nicht im luftleeren Raum. Lernende erfahren dabei unmittelbar, wofür sie ihr Wissen brauchen. Ein Praxis-Beispiel könnte so aussehen: Wird ein Projekt zur Installation einer Photovoltaikanlage auf dem Betriebshof umgesetzt, können Auszubildende weit mehr lernen als technische Details“, betont Noack. Sie könnten sich mit Flächenberechnung, Stromertrag, Materialkosten, Sicherheitsaspekten und Nachhaltigkeit beschäftigen und gleichzeitig Projektplanung, Teamarbeit, Kommunikation und Problemlösefähigkeit trainieren. Diese Art des Lernens stärke Motivation und Selbstwirksamkeit, da Auszubildende direkt erleben, wofür sie lernen. Ein entscheidender Faktor für nachhaltiges Lernen. —>



Infrastruktur



IT-Services



Unterricht

NetMan for Schools

Schul-IT für berufliche Bildung

NetMan for Schools sorgt für einen **stressfreien 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 by H+H Software GmbH

Live auf der didacta in Köln | Tickets: www.netmanforschools.de



Ein zentraler Hebel für Kompetenzentwicklung liegt in der Art, wie Ausbilderinnen und Ausbilder Leistungen bewerten, so Noack: „Wir lernen das, was geprüft wird.“ Klassische Prüfungsformate, die vor allem die Reproduktion von Wissen abfragen, setzen damit ein klares, aber oft falsches Signal. Wenn Ausbildung Zukunftskompetenzen fördern soll, müssen Prüfungen diese Kompetenzen sichtbar machen. Präsentationen, Projektarbeiten, Teamleistungen und reflektierende Aufgabenformate gewinnen deshalb an Bedeutung. Sie zeigen, ob Auszubildende Zusammenhänge verstehen, Lösungen entwickeln und ihre Ergebnisse verständlich kommunizieren können. Noack plädiert dafür, Teamarbeit in Prüfungen als reale berufliche Anforderung zu verstehen: „Teamarbeit ist keine Ausnahme, sondern Alltag in der Arbeitswelt, also sollte sie auch geprüft werden.“

Lernbegleitung und Feedback als Schlüssel

Neben geeigneten Aufgaben und Prüfungsformaten braucht es eine Lernkultur, die Entwicklung ermöglicht. Regelmäßiges Feedback, Reflexionsgespräche und transparente Lernziele helfen Auszubildenden, ihre Stärken und Entwicklungsfelder zu erkennen, so Noack: „Gerade bei sehr unterschiedlichen Startvoraussetzungen der jungen Menschen brauchen wir individuelle Lernbegleitung.“ Auch die Studie „The future of vocational education and training in Europe“ des European Centre for the Development of Vocational Training CEDEFOP aus 2022 zeigt: Lernende profitieren von klaren Lernstrukturen, Erwartungen und Unterstützung beim Transfer in die Praxis, um sowohl fachliche als auch überfachliche Kompetenzen zu entwickeln. Ausbilderinnen, Ausbilder und Lehrkräfte nehmen dabei eine Schlüsselrolle ein. Ihre Haltung prägt, wie das Lernen erlebt wird. „Lehrkräfte und Ausbilder/-innen müssen mit gutem Beispiel vorangehen und offen über eigene Lernwege und Lernumwege sprechen“, sagt Noack. Dazu gehöre auch, Fehler nicht zu

tabuisieren: „Fehler machen klug, darum ist einer nicht genug.“ Eine konstruktive Fehlerkultur fördert Mut, Selbstvertrauen und Lernbereitschaft.

Kompetenzentwicklung im Alltag verankern

Future Skills sind kein Zusatz zur Ausbildung, sondern ihr Kern. Sie entstehen dort, wo Lernen und Arbeiten zusammengedacht werden: im Betrieb, in der Berufsschule und in gemeinsamen Lernprojekten. „Wenn Azubis den Betrieb als positiven Lernort erleben, bleiben sie eher, übernehmen Verantwortung und entwickeln sich weiter“, so Noack. Ausbildungsbetriebe, die Basis- und Zukunftskompetenzen systematisch fördern, investieren in die Entwicklung junger Menschen und künftiger Fachkräfte.



Stefan Dietl, Leiter Ausbildung national/international bei Festo, einem Unternehmen für Automatisierungs- und Steuerungstechnik.

Soft Skills für die Arbeitswelt von morgen

„Bei Festo haben wir unseren Auszubildenden bereits ab dem ersten Durchgang im Jahr 2022 die Teilnahme an der „Zusatzqualifikation KI und Maschinelles Lernen“ der IHK angeboten. Es war beeindruckend zu sehen, wie offen und neugierig unsere Auszubildenden dieses Thema angegangen sind. Das zeigt mir, dass wir auch neue Soft Skills benötigen. Offenheit, Neugierde und andere Soft Skills sind die Grundlagen, um Neues zu schaffen und zu gestalten. Ohne die passenden Menschen bleibt die ganze Technik wirkungslos.“

STUDIEN ZU ZUKUNFTSKOMPETENZEN

- › Starker Anstieg der Nachfrage nach überfachlichen Kompetenzen, wie Teamfähigkeit, Selbstständigkeit, Anpassungsfähigkeit und kritischem Denken. Das zeigt die Auswertung von 47 Millionen Online-Stellenanzeigen der Studie „Kompetenzen für morgen“ der Bertelsmann Stiftung.
- › IT-Systemsicherheit, KI, emissionsfreie Produkte, Resilienz und Data Management sind einige der Zukunftskompetenzen, die bis 2030 wachsen könnten. In der Trendanalyse „Future Skills 2023“ der Agentur Q wurden insgesamt 12 000 Einzelkompetenzen in 39 Future Skills-Cluster gebündelt und in vier Kategorien geteilt: Technologie und Digitalisierung, industrielle und überfachliche Kompetenzen und Kompetenzen zur Sicherstellung zentraler Geschäftsprozesse.
- › Zukunftskompetenzen wie Problemlösefähigkeit, Lernkompetenz, Kommunikationsstärke sowie digitale Grund- und Datenkompetenzen sind für die nächsten fünf Jahre entscheidend. Das unterstreicht eine Befragung der „Future Skills Studie 2026“ von rund 1000 Fach- und Führungskräften im DACH-Raum der Haufe Akademie.

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR KAUFMÄNNISCHE AUSBILDUNGSBETRIEBE

- › **Integration von Zukunftskompetenzen in den Ausbildungsalltag:** Ausbildungsinhalte so gestalten, dass überfachliche Kompetenzen wie Teamarbeit, Problemlösung, Eigenverantwortung und Anpassungsfähigkeit im Fokus stehen.
- › **Projekt- und Praxislernen fördern:** Kompetenzen entwickeln sich besonders in realen Arbeitsprojekten, in denen Auszubildende Verantwortung übernehmen und komplexe Aufgaben bearbeiten.
- › **Prüfungsformate anpassen:** Zukunftskompetenzen sichtbar machen durch Präsentationen, Projektarbeiten, Teamleistungen oder reflektierende Aufgaben.
- › **Lernbegleitung und Feedbacksysteme stärken:** Individuelle Lernunterstützung, regelmäßiges Feedback und Reflexion fördern Motivation, Selbstwirksamkeit und kontinuierliches Lernen.
- › **Fehlerkultur etablieren:** Offener Umgang mit Fehlern unterstützt Mut, Lernbereitschaft und Selbstvertrauen.

Die gesamte Handlungsempfehlungen der IHK für Oberfranken findet sich hier:



MITMACHEN
UND
GEWINNEN



FARBSCANNER GEWINNEN!

Bildungspraxis verlost einen mobilen Farbscanner „IRIS Book 7“. Der Farbscanner scannt Zeitschriften, Bücher und A4-Dokumente, ohne sie zu beschädigen. Die gescannten Dokumente werden automatisch auf einer mitgelieferten microSD-Karte gespeichert und lassen sich in bearbeitbare Dateien umwandeln. Einfach bis zum 30. April auf www.bildungspraxis.de/gewinnspiele mit dem Stichwort „Scanner“ 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.



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

/kurzbefehle

KI-Kurzbefehle können den Ausbildungsalltag erleichtern, wenn sie richtig angewendet werden. Wer klare Kontexte vorgibt, bekommt konsistente Antworten und unterstützt Azubis dabei, selbstständig zu lernen.

Gastbeitrag Ulrich Ivens

Slash-Befehle wie /feedback oder /lernziele sparen Zeit. Doch ohne klare Definition liefern sie unvorhersehbare Ergebnisse. Strukturierte Kontextdateien schaffen Abhilfe und eröffnen neue Möglichkeiten für selbstgesteuertes Lernen. Wer /feedback eingibt, erhält ein strukturiertes, wertschätzendes Feedback. Kurzbefehle für KI-Tools wie ChatGPT oder Claude versprechen genau das: Aus langen Prompts werden kurze, wiederverwendbare Kommandos. Damit Befehle überhaupt funktionieren, benötigt es Kontext. Eine strukturierte Kontextdatei definiert einmal präzise, was ein Kurzbefehl bedeutet, und sorgt so für konsistente Ergebnisse. Azubis können selbstständig Feedback zu Übungsaufgaben einholen, bevor sie diese final abgeben. Ein individuelles Gespräch ersetzt das nicht. Aber es schafft neue Lernchancen.

Geordnetes Wissen in einer Datei

Eine strukturierte Kontextdatei ist im Grunde eine Betriebsanleitung für die KI. Sie definiert für jeden Kurzbefehl:

- › **Zweck:** Wofür ist der Befehl da?
- › **Eingaben:** Welche Informationen braucht die KI?
- › **Ziel:** Was soll der Output leisten?
- › **Struktur:** Wie soll die Ausgabe aufgebaut sein?
- › **Tonalität:** Wie soll die KI formulieren?
- › **Grenzen:** Was soll der Befehl nicht tun?

Konkret am Beispiel /feedback: Statt zu hoffen, dass die KI irgendwie wertschätzend antwortet, wird präzise definiert, dass das Feedback mit Stärken beginnt, Lernfelder als Fragen formuliert und mit konkreten Arbeitsaufträgen endet. Es wird festgelegt, dass abwertende Formulierungen wie „falsch“ oder „schlecht“ vermieden werden. Und es braucht eine klare Struktur mit Überschriften.

DER AUTOR



Ulrich Ivens ist stellvertretender Bereichsleiter Bildung bei der IHK Aachen, HR-Spezialist, Ausbilder und trainiert Menschen in der Nutzung von generativer KI.

Das Ergebnis: Jedes Mal, wenn /feedback eingegeben wird, erzeugt dies eine konsistente Ausgabe – egal welches Modell, egal welcher Chat.

Warum das funktioniert

KI-Modelle sind darauf trainiert, Muster zu erkennen und basierend auf dem gegebenen Kontext zu antworten. Je präziser der Kontext, desto vorhersehbarer die Antwort. Eine strukturierte Kontextdatei macht aus vagen Anweisungen klare Vorgaben. Das Prinzip ist nicht neu. Professionelle Anwender/-innen arbeiten seit Langem mit Systemprompts und Custom Instructions. Kontextdateien übertragen dieses Prinzip auf wiederverwendbare Kurzbefehle. Einmal definiert, sind sie immer verfügbar. Der Vorteil gegenüber langen Einzelprompts: Konsistenz und Effizienz.

Das Prinzip lässt sich über den individuellen Einsatz hinaus skalieren. Zwei Szenarien zeigen das Potenzial:

Szenario 1: API-Anbindung an Lernmanagementsysteme

Man stelle sich vor, das Lernmanagementsystem LMS ist über eine Application Programming Interface API mit einem KI-Modell verbunden. Eine API ist eine Schnittstelle, die es verschiedenen Softwareanwendungen ermöglicht, miteinander zu kommunizieren und Daten auszutauschen. Im LMS sind Übungsaufgaben und Musterlösungen hinterlegt. Ein Azubi bearbeitet eine Aufgabe und klickt auf „Feedback anfordern“. Das System übergibt die Aufgabe, die Musterlösung und die Azubi-Lösung an die KI zusammen mit dem definierten /feedback-Kontext. Sekunden später erhält der Azubi ein strukturiertes, wertschätzendes Feedback.

Der Azubi kann die Aufgabe überarbeiten und erneut Feedback einholen. Erst wenn er zufrieden ist, reicht er die Lösung zur finalen Bewertung ein. Ausbilderinnen und Ausbilder sehen nur noch die finale Version und können sich auf ein vertiefendes Gespräch konzentrieren. —>



didacta

die Bildungsmesse

Köln, 10.–14. März 2026

Ihre Plattform, wenn Sie berufliche Bildung und Qualifizierung gestalten und weiterentwickeln.

Jetzt noch Tickets sichern!
didacta-messe.de/tickets



Ideeller Träger

didacta
Verband der Bildungswirtschaft

Schirmherrschaft

Ministerium für
Schule und Bildung
des Landes Nordrhein-Westfalen



Veranstalter

koelnmesse

Koelnmesse GmbH, Telefon +49 221 821-2020



Mehr zu
Markdown und der
optimalen Strukturierung
von Prompts:



Szenario 2: Custom GPT für Azubis

Ein Custom GPT ist ein spezialisierter KI-Assistent, der mit spezifischen Kontexten und Dokumenten ausgestattet ist. Ist ein Custom GPT erstellt, der Zugriff auf einen Pool von Übungsaufgaben und Musterlösungen hat, können Azubis ihre Lösungen einreichen und erhalten automatisch Feedback nach dem definierten Schema.

Der Custom GPT könnte auch weiterführende Fragen stellen: „Welchen Teil hast du noch nicht ganz verstanden?“ oder „Möchtest du ein zusätzliches Beispiel zu diesem Thema?“ So entsteht ein interaktiver Lernbegleiter, der rund um die Uhr verfügbar ist.

Was KI kann und was nicht

Wichtig ist die klare Einordnung: KI-generiertes Feedback ersetzt kein individuelles Gespräch. Es kann nicht auf persönliche Situationen, emotionale Befindlichkeit oder den spezifischen Lernkontext eingehen, wie es Ausbilderinnen und Ausbilder können. Es kennt keine Vorgeschichte, keine individuellen Stärken und Schwächen, die sich über Wochen zeigen.

Was KI aber bietet: exzellente Lernchancen für selbstgesteuertes Lernen. Azubis können in ihrem eigenen Tempo arbeiten, Fehler machen, Feedback einholen und überarbeiten – ohne Zeitdruck, ohne Angst vor Bewertung. Sie lernen, ihre eigenen Lösungen kritisch zu reflektieren und gezielt nachzubessern.

Das entlastet Ausbilder/-innen nicht von ihrer Aufgabe, aber es verschiebt den Fokus. Statt jede Übungsaufgabe im Detail zu korrigieren, können sie sich auf das Wesentliche konzentrieren: Das Gespräch über Verständnisschwierigkeiten, die Entwicklung von Problemlösestrategien, die individuelle Förderung.

Weitere nützliche Kurzbefehle

Jeder Kurzbefehl folgt dem gleichen Prinzip: Klarer Kontext schafft konsistente Ergebnisse. Sobald man das Prinzip verstanden hat, lassen sich weitere Kurzbefehle schnell entwickeln, beispielsweise:

Für Planung:

- › /lernziele – Lernziele nach SMART-Kriterien formulieren
- › /praxisauftrag – Praxisaufträge mit Lernzielen und Erfolgskriterien
- › /ausbildungsplan – Wochenplan oder Rotationsplan strukturieren

Für Gespräche:

- › /gesprachsvorbereitung – Struktur für Feedbackgespräche
- › /reflexionsfragen – offene Fragen zur Selbstreflexion

Für Dokumentation:

- › /beurteilung – strukturierte Leistungsbeurteilung
- › /entwicklungsplan – individuellen Förderplan aufsetzen

Für Prüfungen:

- › /pruefungsvorbereitung – Checkliste für Prüfungsvorbereitung
- › /pruefungsfragen – Fragen nach Taxonomie-stufen, also nach verschiedenen Denk- und Anspruchsniveaus, generieren

Ein vollständig ausgearbeiteter /feedback-Kurzbefehl mit allen Definitionsschritten steht als Beispiel zum Einsehen beziehungsweise Download bereit. Er kann direkt genutzt oder als Vorlage für eigene Kurzbefehle angepasst werden. Download unter:



Handlungsempfehlungen

1. **Aufgabe wählen**, die regelmäßig zu erledigen ist – zum Beispiel Feedback geben
2. **Zweck und Ziel definieren**, in zwei bis drei Sätzen
3. **Struktur festlegen**: Überschriften, Abschnitte
4. **Tonleitlinien formulieren**: Do's and Dont's
5. **Kurzbefehl testen**, mit echten Beispielen aus eigenem Ausbildungsalltag
6. **Alle Kurzbefehle sammeln**, in einer Markdown-Datei
7. **erstellte Datei hochladen**, als Kontextdatei in das KI-Tool – Empfehlung: Projekte nutzen
8. **Prompts im Projekt könnten folgendermaßen lauten**: „Verhalte dich entsprechend deines Systemprompts. Beachte aber stets den Kontext der Kurzbefehle in Datei xx.md, wenn Nutzer/-innen einen Kurzbefehl anfordern. Erkläre den Nutzenden, wie sie dich bedienen, wenn sie danach fragen.“

Zeit zu investieren lohnt sich: Die initiale Entwicklung dauert etwa 30 Minuten pro Kurzbefehl. Danach spart es bei jeder Nutzung Zeit und man erhält qualitativ hochwertige, konsistente Ergebnisse.

Community-Ansatz: Kurzbefehle im Team entwickeln. Definitionen teilen und gemeinsam verfeinern. So entsteht ein einheitlicher Standard im Ausbildungsbereich.

Für Fortgeschrittene: Überlegen, wie Kurzbefehle in bestehende Systeme integriert werden können. Eine API-Anbindung an das LMS oder ein Custom GPT für Azubis sind realistische Szenarien, die selbstgesteuertes Lernen fördern.

Transparenzhinweis:

Dieser Artikel wurde mit Unterstützung generativer KI (ChatGPT 5.1, Claude 4 Sonnet, Claude 4.5 Haiku) erstellt. Die fachliche Konzeption, Strukturierung und redaktionelle Bearbeitung erfolgten durch den Autor.

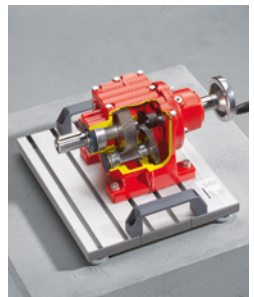
Lizenzhinweis:

Dieser Artikel steht unter CC BY-SA 4.0 International Lizenz und kann unter Namensnennung geteilt und bearbeitet werden.

Driving the world

SEW
EURODRIVE

Didaktik von SEW-EURODRIVE Lernen – verstehen – begeistern!



Der Schlüssel zu praxisbezogenem Lernen und Lehren

Das Angebot von SEW-EURODRIVE ist lernfeldorientiert und an relevanten Prüfungsinhalten ausgerichtet. Ihre Vorteile:

- Wissensvermittlung an mechanischen und elektromechanischen Industriekomponenten aus dem Bereich der Antriebstechnik
- praxisnahe Begleitung in der Ausbildung, beispielsweise:
 - Industriemechaniker – Lernfeld 12 (Instandhalten technischer Systeme)
 - EBT – Lernfeld 8 (Antriebssysteme auswählen und integrieren)
 - Mechatroniker – Lernfeld 8 (Designen und Erstellen mechatronischer Systeme)

Das Didaktik-Team steht Ihnen gern zur Verfügung:
T 07251 75-3214 • didaktik@sew-eurodrive.de



Neugierig geworden?
Jetzt den QR-Code scannen und das
gesamte Didaktikangebot entdecken.

www.sew-eurodrive.de

Umsetzungshilfen für neue Ausbildungsordnungen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB hat 23 neue Umsetzungshilfen der Reihe „Ausbildung gestalten“ veröffentlicht, um Ausbilder/-innen, Berufsschullehrkräfte und Prüfende bei den seit August 2025 modernisierten dualen Ausbildungsordnungen zu helfen. Die Publikationen erläutern geänderte Lern- und Prüfungsanforderungen, geben Tipps zur Planung, Durchführung und Prüfung und sollen helfen, Ausbildungsinhalte in Betrieb und Berufsschule verständlich und handlungsorientiert umzusetzen.



MENSCHEN FÜRCHTEN STELLENABBAU DURCH KI



Die Mehrheit der Menschen glaubt, dass KI mehr Arbeitsplätze abbaut als neue schafft. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Studie der Ludwig-Maximilians-Universität und der Universität Wien. Wirtschaftswissenschaftler der beiden Universitäten befragten 37 000 Menschen aus 38 europäischen Ländern. Zwei Drittel der Länder befürchten dabei eher einen Stellenabbau. Durch ein zusätzliches Experiment in Großbritannien und den USA zeigt die Studie zudem: Wer KI als jobgefährdend wahrnimmt, äußert deutlich mehr Unzufriedenheit mit der Demokratie.



MATERIALIEN ZU BERUFSORIENTIERUNG UND ZUKUNFTSTHEMEN

Die Initiative SIEYA[at]School von Siemens, dem Forschungsinstitut Bildung Digital und Didactic Innovations bietet Lehrkräften für die Sekundarstufen I und II kostenlos wissenschaftlich geprüfte, lehrplankonforme Unterrichtsmaterialien zu Berufsorientierung und zukunftsrelevanten Themen. Diese Lehr- und Lernmaterialien sollen Schüler/-innen auf die Arbeitswelt von morgen vorbereiten und ermöglichen unter anderem Einblicke in moderne Industrie- und Geschäftsprozesse, informatische Grundkompetenzen oder urbane Landwirtschaft.

» www.sieya.de/school



Online-Forum zu Arbeitsintegration von Zugewanderten

Das Online-Forum – Teilhabe und Arbeit der Bertelsmann Stiftung ist im September 2025 mit neuem Titel und Schwerpunkt gestartet. Ziel ist die Integration von Zugewanderten in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Das Online-Forum bietet Interessierten die Möglichkeit, bewährte Strategien kennenzulernen, Erfahrungen auszutauschen und neue Ideen zu entwickeln. Initiiert wurde das Forum von der Bertelsmann Stiftung und der Welcome Alliance von ProjectTogether. Im Fokus stehen Good-Practice-Beispiele, Diskussionen und Raum für Vernetzung, ergänzt durch vierteljährliche vertiefende Workshops, um Integration, Teilhabe und Fachkräfteentwicklung nachhaltig zu fördern.





Der Countdown läuft

ISO-GPS meistern mit unserem E-Learning

Die Zeit drängt und Ausbilder/-innen sowie ihre Auszubildenden müssen sich auf neue Prüfungsanforderungen vorbereiten: Ab diesem Frühjahr wird das ISO-GPS-Normensystem für alle Metallberufe und weitere Berufsgruppen prüfungsrelevant. Die Änderungen müssen nicht nur verstanden, sondern auch sicher in der Praxis angewandt werden.

Unser neues E-Learning bringt Auszubildenden in 9 Modulen die Grundlagen zum neuen ISO-GPS näher.

Sie lernen...

- technische Zeichnungen nach aktueller Norm zu lesen,
- die Vorlage in der Fertigung umzusetzen
- und das passende Prüfverfahren auszuwählen.

Einfacher Zugang zum E-Learning über

C-LEARNING

Motivation nachhaltig fördern

In einem Ausbildungsmarkt unter Druck ist die Haltung des Ausbildungspersonals entscheidend. Sie unterstützt junge Menschen, sich selbst zu entfalten. Bildungspraxis zeigt, wie moderne Ausbildung Azubis zu selbstbewussten Lernenden macht.

Gastbeitrag Thomas Janßen

Ich habe alles probiert. Bonuspunkte, kleine Prämien, mal strenger, mal lockerer. Aber mein Azubi bleibt unmotiviert.“ Solche Sätze sind in Gesprächen mit Ausbilderinnen und Ausbildern immer wieder zu hören. Sie stehen exemplarisch für die verbreitete Annahme, dass Motivation etwas ist, das sich von außen steuern lässt – durch Anreize, Konsequenzen oder Methoden. Die Ausbildungspraxis zeigt jedoch ein anderes Bild. Motivation lässt sich nicht durch externe Reize erzeugen. Sie entsteht dort, wo junge Menschen sich sicher fühlen, ernst genommen werden und Entwicklung als möglich erleben. Entscheidend ist dabei weniger die Methode, sondern vielmehr die Haltung mit der Ausbildung gestaltet wird.

Viele Betriebe setzen mangelnde Motivation schnell mit fehlender Leistungsbereitschaft gleich. Azubis wirken zurückhaltend, erledigen Aufgaben nur zögerlich oder ziehen sich zurück. Bei genauerem Hinsehen zeigt sich jedoch häufig: Hinter diesem Verhalten stehen Unsicherheit, Angst vor Fehlern oder das Gefühl, permanent bewertet zu werden. Der Auszubildende Jonas*, schiebt Aufgaben regelmäßig auf, Rückfragen stellt er kaum. Auf den ersten Blick wirkt das wie Desinteresse. Erst in einem offenen Gespräch wird deutlich, dass Jonas vor allem die Angst vor Fehlern blockiert – und damit die Sorge, sich vor anderen zu blamieren. Dieses Muster ist bis heute in vielen Unternehmen zu beobachten. Belohnungssysteme oder zusätzlicher Druck verändern das Verhalten in solchen Situationen allenfalls kurzfristig. Die eigentliche

Ursache bleibt bestehen. Nachhaltige Motivation entsteht erst, wenn Beziehung, Vertrauen und Klarheit zusammenkommen.

Haltung zeigt sich im Alltag

Viele Unternehmen investieren in Ausbildungskonzepte, Leitbilder und Methoden. Diese können unterstützen – ihre Wirkung entfalten sie jedoch nur dann, wenn sie eine passende Haltung trägt. Haltung zeigt sich nicht in Konzeptpapieren, sondern im täglichen Miteinander. Wie reagiert jemand, wenn etwas nicht gelingt? Korrigieren oder erklären Ausbilderinnen und Ausbilder die Auszubildenden? Dürfen Auszubildende fragen, ohne sich rechtfertigen zu müssen? Verstehen Ausbilderinnen und Ausbilder Fehler als Störung oder als Teil des Lernprozesses? Auszubildende nehmen diese Signale sehr genau wahr. Sie entscheiden anhand solcher Erfahrungen, ob sie sich einbringen, Verantwortung übernehmen und lernen – oder ob sie sich zurückziehen.

Beobachtungen aus unterschiedlichen Ausbildungsbetrieben zeigen immer wieder ähnliche Muster. Ausbilder/-innen wollen unterstützen, greifen früh ein und erklären jeden Schritt, um Fehler zu vermeiden. Die unbeabsichtigte Folge

DER AUTOR



Thomas Janßen ist Ausbilder beim Internationalen Bund und begleitet als freiberuflicher Trainer Ausbilder/-innen, Personalverantwortliche und Organisationen dabei, Lern- und Ausbildungsprozesse wirksam zu gestalten.

ist jedoch häufig ein Verlust an Eigenständigkeit. Als Beispiel: In einem Unternehmen arbeitete die Auszubildende Anna*, der ihre Ausbilderin jede Entscheidung abgenommen hat – aus guter Absicht. Mit der Zeit wurde Anna immer passiver. Dann wurde nur eine Kleinigkeit verändert: Anna durfte selbst entscheiden, mit welcher Aufgabe sie ihren Arbeitstag beginnt. Drei Wochen später sagte die Ausbilderin: „Ich erkenne sie kaum wieder. Plötzlich kommt Eigeninitiative.“ Solche Erfahrungen zeigen: Motivation entsteht nicht durch zusätzliche Maßnahmen, sondern durch Vertrauen. Gleichzeitig brauchen Auszubildende Herausforderungen, die sie weder unter- noch überfordern. Lernprozesse geraten ins Stocken, wenn Aufgaben dauerhaft zu leicht sind oder die Lernenden sie als nicht bewältigbar erleben. Nicht zuletzt spielt Zugehörigkeit eine zentrale Rolle. Ein ehrliches Interesse an der Person, ein verlässlicher Umgang und das Gefühl, Teil des Teams zu sein, beeinflussen die Lernbereitschaft maßgeblich.

Konstruktiv mit Fehlern umgehen

Motivation entsteht im Alltag – in Gesprächen, Rückmeldungen und im Umgang mit Fehlern. Wenn Ausbilderinnen und Ausbilder nicht nur Fehler benennen, sondern Entwicklungen wahrnehmen, steigt die Bereitschaft von Jugendlichen, Verantwortung zu übernehmen. Fragen wie „Wie würdest du das lösen?“ machen aus passiven Lernenden aktive Mitgestalter/-innen ihres Lernprozesses. In einem Workshop sagte ein junger Mann einmal: „Ich habe Angst, etwas falsch zu machen.“ Der Ausbilder antwortete: „Wenn du keine Fehler machst, kann ich dir nichts beibringen.“ Dieser einfache Satz nahm sichtbar Druck – und eröffnete Lernräume.

Die Rolle von Ausbilderinnen und Ausbildern hat sich in den vergangenen Jahren deutlich gewandelt. Neben fachlicher Anleitung rücken Begleitung, Orientierung und Beziehungsgestaltung stärker in den Mittelpunkt. Ausbilder/-innen werden zu Lernbegleitungen, die Sicherheit geben und Entwicklung ermöglichen. Das erfordert keine pädagogische Perfektion, sondern Präsenz, Klarheit und Reflexionsbereitschaft. Wer Ausbildung als Beziehungsarbeit versteht, erkennt schnell: Motivation ist kein Instrument, sondern ein Ergebnis guter Rahmenbedingungen. Moderne Ausbildungskultur entsteht nicht isoliert im Ausbildungsteam, sondern ist eng mit der Haltung des Unternehmens verknüpft. Führungskräfte, die Ausbildung als strategische Investition verstehen, schaffen Rahmenbedingungen, in denen Ausbilder/-innen wirksam arbeiten können. Zeit für Anleitung, Rückhalt bei

Konflikten und eine klare Wertschätzung der Ausbildungsarbeit sind zentral. Wo diese Unterstützung fehlt, geraten auch engagierte Ausbilder/-innen schnell an ihre Grenzen. Motivation lässt sich dann weder bei Auszubildenden noch bei Ausbildenden dauerhaft aufrechterhalten.

Motivation ist Gemeinschaftsaufgabe

Dort, wo Ausbildung auf Haltung, Beziehung und klare Orientierung setzt, zeigen sich langfristig auch messbare Effekte, wie stabilere Ausbildungsverläufe, geringere Abbruchquoten und eine stärkere Bindung junger Fachkräfte. Auszubildende übernehmen früher Verantwortung, trauen sich mehr zu und bringen sich aktiver ins Tagesgeschäft ein. Gleichzeitig verändert sich die Zusammenarbeit im Team. Ausbilder/-innen erleben weniger Widerstand, weil Erwartungen transparenter sind und Lernprozesse gemeinsam gestaltet werden. Motivation wird so nicht zur individuellen Bringschuld der Auszubildenden, sondern zu einer gemeinsamen Aufgabe im Ausbildungssystem.

*Name fiktiv

WAS DIE FORSCHUNG ZEIGT:

- › Wie zufrieden Auszubildende mit ihrer Ausbildung sind, ist eng verknüpft mit wahrgenommener Ausbildungsqualität, Betreuung und Feedbackkultur; Ausbildungsreport 2025 des Deutschen Gewerkschaftsbunds
- › Quote vorzeitig beendeter Ausbildungsverhältnisse liegt weiterhin bei rund 30 Prozent – häufig verbunden mit unzureichender Betreuung, fehlender Orientierung und mangelnder Integration in den Betrieb; BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025
- › 92 Prozent der jungen Befragten empfinden spannende Aufgaben als attraktiv für eine Ausbildung, 97 Prozent nennen gutes Betriebsklima als zentral für Ausbildungsattraktivität, Wunsch nach klareren Informationen zu Ausbildungsinhalten und Tätigkeiten; Ausbildungsperspektiven 2025 der Bertelsmann Stiftung

PODCAST ZUR BERUFSBILDUNG



Der neue Podcast „Bildung und Beruf“ des Bundesverbands der Lehrkräfte für Berufsbildung BvLB informiert Lehrkräfte und Ausbilder/-innen über aktuelle Entwicklungen, Herausforderungen und Lösungen in der beruflichen Bildung. Moderiert wird er von Pascal Koch, stellvertretender Bundesvorsitzender des BvLB, und Martin Lang, Professor bei der Universität Duisberg-Essen. In der aktuellen Folge sprechen die beiden darüber, wie zentrale Tarifforderungen entstehen und diese in Verhandlungsrunden zu tragfähigen Tarifabschlüssen für Lehrkräfte und Beschäftigte werden.

» www.bvlb.de

Neue Doku über Berufseinsteigende

Die neue Reportage „My Make or Break“ des ZDF begleitet Berufseinsteiger/-innen auf ihrem individuellen Weg in den Arbeitsmarkt. Der Übergang ins Berufsleben wird von vielen jungen Menschen zunehmend als Balanceakt zwischen Freiheit und Unsicherheit erlebt: Klassische Berufsbiografien verlieren an Bedeutung, während gleichzeitig hohe Erwartungen an passgenaue und sinnstiftende Berufswege bestehen. Die Reportage besteht aus drei Folgen und ist seit Januar in der ZDF-Mediathek abrufbar.



NEUE SUCHMASCHINE FÜR WEITERBILDUNGEN

Eine neue Suchmaschine des Deutschen Bildungsservers zeigt ab sofort Weiterbildungen an, die Kompetenzen in digitalen Technologien, erneuerbaren Energien, Pflege oder nachhaltiger Produktion vermitteln. Das Angebot InfoWeb Weiterbildungen IWWB startet mit einem Leitfaden zu Qualifikationen in zentralen Zukunftsbranchen. Weitere Impulse zur zukunftsorientierten Verzahnung von Aus- und Weiterbildung folgen schrittweise.

» www.iwwb.de

13 Ziele für Europas Berufsbildung

Im September 2025 hat die Europäische Union mit der „Erklärung von Herning“ 13 konkrete Ziele für die Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung für den Zeitraum 2026 bis 2030 beschlossen, um Fachkräfte zu sichern und die Berufsbildung besser auf den digitalen und ökologischen Wandel auszurichten. Die Erklärung legt einen gemeinsamen politischen Rahmen für die EU-Mitgliedstaaten fest und zielt darauf ab, berufliche Bildung arbeitsmarktnäher, attraktiver und durchlässiger zu gestalten.



Abbildungen: SeventyFour, skipper/Shutterstock.com; © BenQ

Bildungspraxis verlost gemeinsam mit dem didacta Magazin und dem Meine Kita Magazin insgesamt vier Monitorlampen „Screenbar Pro Halo 2“ von BenQ. Die breite Hintergrundbeleuchtung und das asymmetrische Frontlicht reduzieren effektiv die Augenbelastung bei langen Bildschirmzeiten – für eine angenehmere und augenschonendere Arbeitsumgebung. Einfach bis zum 30. April auf www.bildungspraxis.de/gewinnspiele mit dem Stichwort „Lampe“ teilnehmen und mit etwas Glück gewinnen.

**MITMACHEN
UND
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.



BILDUNGSPRAXIS als Digital-Abo



**> FACHBEITRÄGE
> PRAXISTIPPS
> ERFAHRUNGSBERICHTE
FÜR ZEITGEMÄSSE
AUS- UND WEITERBILDUNG**

Sie wollen Bildungspraxis kostenfrei online lesen?
Einfach hier anmelden und alle Bildungspraxis-
Ausgaben als E-Magazin erhalten:





Frühe Orientierung, passendes Match

Das Berufsorientierungsprogramm einer hessischen Schule hat sich in wenigen Jahren vom individuellen Pilotprojekt zum wachsenden Netzwerk entwickelt. Jugendliche lernen freiwillig, niedrigschwellig und parallel zur Schulzeit. Das Modell SchulePlus ist so erfolgreich, dass künftig auch die AusbildungPlus folgen könnte.

Text und Interview Anna Petersen

An einem Dezembermorgen geht es im Computer-Aided Design-Kurs, kurz CAD, der Johann-Textor-Gesamtschule im hessischen Haiger um das Zusammenfügen einfacher Bauteile. Noah Schlemper leitet eine Gruppe Zehntklässler/-innen an: „Wir brauchen eine Schraube, ein Führungselement und ein Spannelement.“ Die Jugendlichen arbeiten an Computern mit einer professionellen 3D-CAD-Software, mit der sich digitale Prototypen von Produkten erstellen und testen lassen. Der 19-jährige Noah Schlemper ist allerdings kein Lehrer, sondern Auszubildender im dritten Lehrjahr bei Rittal, einem lokalen Unternehmen für Schaltschränke. Trotzdem steht er wöchentlich zwei Schulstunden als Azubi-Mentor mit einer weiteren Auszubildenden und Lehrkraft vor den Jugendlichen, die den CAD-Kurs als Wahlpflichtfach gewählt haben. So wie Noah

selbst, als er hier noch zur Schule ging. Vier der Schülerinnen und Schüler, die an diesem Morgen vor den PCs sitzen, nehmen an dem Berufsorientierungsprogramm SchulePlus teil – einem freiwilligen Zusatzangebot ab Klasse 8 und 9. Zwei Jahre lang gehen die Jugendlichen neben der Schule in einen teilnehmenden Betrieb. Anfangs zwei Stunden pro Woche, später je nach Vereinbarung auch mehr. Sie lernen das Unternehmen und den Arbeitsalltag eines von ihnen ausgewählten Ausbildungsberufs kennen. In passenden Wahlpflichtkursen an ihrer Schule erwerben sie technisches Know-how. Vermittelt von Auszubildenden aus Betrieben, wie Noah Schlemper. Was 2021 als Pilotprojekt der Johann-Textor-Gesamtschule in Haiger begann, war schnell so erfolgreich, dass inzwischen 30 hessische Schulen und mehr als 250 Unternehmen teilnehmen. Tendenz: steigend.

Mehr als ein Praktikum

Noah Schlemper war vor etwa vier Jahren einer der ersten Teilnehmer am Programm. Der damals 16-Jährige besuchte den gymnasialen Zweig der Gesamtschule, als er von SchulePlus hört: „Ich fand das spannender als ein Praktikum, bei dem man nur drei Wochen in ein Unternehmen geht.“ Stattdessen bietet SchulePlus Jugendlichen unter anderem die Möglichkeit, den Ausbildungsberuf Technischer Produktdesigner intensiv kennenzulernen. „Der Beruf hat mich interessiert, weil mir in der Schule der CAD-Kurs Spaß gemacht hat“, erzählt Noah rückblickend. „Ich habe mir gedacht, ich probiere das aus und kann ja aufhören, falls es mir nicht gefällt.“ Denn auch das gehört zum Prinzip des Programms: Wer es beenden möchte, kann das jederzeit tun oder in ein anderes Unternehmen wechseln und sich auf einen anderen Ausbildungsberuf konzentrieren. Das SchulePlus-Netzwerk reicht inzwischen von Handwerk und Industrie bis zu Pflege und Verwaltung.

In der Praxis gibt es solche Wechsel aber kaum. Bereits beim Pilotprojekt traten neun von zehn Teilnehmer/-innen im Anschluss eine Ausbildung in dem Unternehmen an, das sie ursprünglich ausgesucht hatten. Denn: Hinter jedem SchulePlus-Platz steht auch ein realer Ausbildungsplatz. Allein an der Johann-Textor-Schule nehmen mittlerweile 90 der 700 Schülerinnen und Schüler an dem Berufsorientierungsprogramm teil. Deshalb ist das Projekt auch bei den teilnehmenden Unternehmen sehr beliebt, die in den letzten Jahren oft große Schwierigkeiten hatten, ihre Ausbildungsplätze mit passenden Bewerbenden zu besetzen.

Früher Zugang, weniger Abbrecher

Noahs Ausbildungsbetrieb Rittal von der Friedhelm Loh Group war eines der ersten kooperierenden Unternehmen von SchulePlus. Der „frühe Zugang zu den Jugendlichen“ sei einer der größten Vorteile für Unternehmen, sagt Daniel Wirth, Leiter von circa 350 Nachwuchskräften in der Firmengruppe. In den letzten Jahren seien die Bewerbungen für Ausbildungsplätze immer später bei der Friedhelm Loh Group eingetroffen. „Auf den letzten Drücker“, wie Wirth sagt. „Da sind dann Leute dabei, die sich das nicht gut überlegt haben, sondern denken: ‚Irgendwas muss ich machen.‘“ Diese jungen Menschen hätten häufiger in der Probezeit abgebrochen. Mit SchulePlus habe die Firmengruppe die Möglichkeit, jungen Menschen einen Beruf frühzeitig und intensiv zu zeigen und sie gleichzeitig gut kennenzulernen. Nach zwei Jahren wisse man, ob man „miteinander weitermachen“ will, so Wirth. Die Erfahrung der ersten Jahrgänge zeige bereits: Durch die zunehmend durch SchulePlus vergebenen Ausbildungsplätze sei die Abbruchquote deutlich gesunken. —>

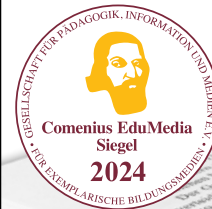
**Der Offline-Vorleseestift,
der Schülerinnen und Schülern mit
Legasthenie oder Leseschwäche
mehr Teilhabe ermöglicht**

FÜR DEN EINSATZ IN SCHULEN

- Zum Lernen und für Prüfungen
- Keine Internetverbindung erforderlich
- Sprachausgabe in Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch, Italienisch und Niederländisch
- Lautsprecher und Kopfhörer
- Keine Datenspeicherung
- Scannen von Papier, Bildschirm oder Tablet
- inkl. Leselineal für sichere Zeilenführung

Preis EUR 320,-

Klassensets verfügbar.
Mengenrabatt für
Schulen auf Anfrage.



**Testgeräte für
Schulen anfordern**

Tel: 040-21098290
info@jouristreader.de



**Beratung, umgehende Lieferung
und Support:**

**Jourist Verlags GmbH
www.jouristreader.de**



Zudem erhält die Firmengruppe seit Start der Kooperation mehr Bewerbungen. Vor Start von SchulePlus hätten sich an der Johann-Textor-Schule nach der Sekundarstufe I um die 20 Prozent für eine Ausbildung nach der 10. Klasse entschieden: „Heute interessieren sich wieder 50 Prozent dafür und werden aufgrund des Programms höchstwahrscheinlich eine Ausbildung im Anschluss absolvieren“, erläutert Wirth. Oft seien darunter Jugendliche, die sonst im Schulsystem geblieben wären, „einfach aus Angst, eine falsche Entscheidung zu treffen“, so der Ausbildungsleiter.

Abitur oder Ausbildung?

Auch Noah Schlemper hatte sich als Achtklässler zunehmend Gedanken gemacht, wie es nach der 10. Klasse weitergehen soll: Abitur oder Ausbildung? „Eigentlich wollte ich lieber eine Ausbildung in einem Beruf machen, der mich wirklich interessiert“, berichtet der Jugendliche. „Aber ohne zu wissen, was einen in der Praxis erwartet, einen Ausbildungsvertrag zu unterschreiben, konnte ich mir nicht vorstellen.“ Genau deshalb hat Alexander Schüler SchulePlus ursprünglich initiiert. Dem Lehrer an der Johann-Textor-Schule war aufgefallen, dass sich nur wenige seiner Schülerinnen und Schüler für eine Ausbildung entschieden – trotz etlicher freier Stellen in der Region. Er suchte das Gespräch mit den Jugendlichen. „So haben wir gemerkt, dass es nicht an der Attraktivität der Ausbildung liegt, sondern an Ängsten und Unkenntnis“, erzählt Alexander Schüler.

In der Konsequenz entwickelte der Lehrer SchulePlus. Ein Projekt, das inzwischen auch politisch unterstützt wird. Ende November unterzeichnete der hessische Bildungsminister Armin Schwarz mit weiteren Beteiligten aus der lokalen Wirtschaft und Kommunalpolitik eine Absichtserklärung zur Gründung des „Netzwerks SchulePlus“ im Lahn-Dill-Kreis. Dadurch sollen künftig weitere hessische Regionen bei der Umsetzung des Programms Unterstützung erhalten. „Wenn Schule, Wirtschaft und Schulträger so eng zusammenarbeiten wie im Modell SchulePlus, entstehen echte Zukunftsperspektiven“, so Schwarz, dem es ein Anliegen ist, „dass dieses erfolgreiche Modell hessenweit in unseren Schulen und Regionen zur Anwendung kommen kann. So stärken wir die duale Ausbildung und sichern langfristig den Fachkräftenachwuchs, den unsere Wirtschaft dringend braucht.“ Das erfolgreiche Berufsorientierungsmodell könnte bald um eine weitere Stufe ergänzt werden: AusbildungPlus soll helfen, die Auszubildenden in Betrieb und Berufsschule individuell zu fördern.



Daniel Wirth ist Ausbildungsleiter bei der Friedhelm Loh Group und verantwortlich für Personalentwicklung, Ausbildungsprogramme und innovative Lernformate. Zuvor leitete er Personalgewinnung, -entwicklung und Marketing bei der W. Hundhausen Bauunternehmung GmbH und sammelte Erfahrungen bei Adecco, Opel und Rittal.

„Der hat Lust, also kriegen wir das hin“

Die Friedhelm Loh Group gehörte zu den ersten kooperierenden Unternehmen von SchulePlus. Seit 2021 hat die Firmengruppe ihre Plätze für das Berufsorientierungsprogramm von 3 auf 28 erhöht. Nun unterstützt sie den nächsten Schritt: das Pilotprojekt AusbildungPlus, das im Sommer 2026 mit lokalen Berufsschulen starten soll. Über das Konzept berichtet Ausbildungsleiter Daniel Wirth.

Bildungspraxis: Was steckt hinter dem Konzept AusbildungPlus?

Daniel Wirth: Auszubildende, die zuvor SchulePlus absolviert haben, sollen künftig durch das Modell AusbildungPlus von ihrem Praxis- und Wissensvorsprung im Betrieb profitieren. Die Schülerinnen und Schüler haben zwei Jahre wöchentlich je zwei Stunden in uns investiert und wir möchten ihnen in der Ausbildung zwei Stunden die Woche zurückgeben, zum Beispiel für zusätzlichen Unterricht in der Berufsschule. Jeder soll dabei individuell gefördert werden.

Was bedeutet das konkret?

Es soll möglich werden, die Ausbildungszeit um sechs Monate zu verkürzen. Bereits zu Ausbildungsbeginn würden die Azubis dann eine entsprechende Absichtserklärung ihres Betriebs bekommen. Denkbar ist das nur, weil die Ausbildungsbetriebe die Jugendlichen bereits zwei Jahre kennengelernt haben und wissen, ob eine Verkürzung realistisch ist. Ambitionierte Auszubildende können zudem mit dem Vorbereitungsunterricht für spätere Weiterbildungen beginnen, beispielsweise zum Meister, Techniker oder Betriebswirt. Leistungsstarke Azubis können während der Ausbildung das Fachabitur erwerben – zukünftig mit Unterricht unter der Woche statt wie bisher samstags: Damit ist anschließend ein duales Studium in Hessen machbar. Und auch Zusatzqualifikationen im dritten Jahr mit IHK-Zertifikat wollen wir ermöglichen. Hier laufen Gespräche mit Hochschulen, diese Zusatzqualifikationen mit ersten Creditpoints für ein gegebenenfalls später stattfindendes duales Studium zu belegen.

Inwiefern fördern Sie mit dem Modell auch leistungsschwächere Auszubildende?

Diese Auszubildenden sollen in den zwei Stunden Förderunterricht erhalten, zum Beispiel in Mathe oder Deutsch als Fremdsprache. Denn durch SchulePlus kommen auch Jugendliche in die Betriebe, die sonst wohl im Bewerbungsprozess aufgrund schlechter Noten oder mangelnder Deutschkenntnisse gescheitert wären.

Was bedeutet das für die Ausbildungsbetriebe?

Ein Beispiel: Ein SchulePlus-Schüler hat sich bei uns beworben und wurde aufgrund seiner schlechten Noten zunächst abgelehnt. Der hatte sich aber im Betrieb bewährt, sodass wir ihn doch haben wollten. Der hat Lust auf die Ausbildung, also wollen wir das jetzt gemeinsam mit ihm hinkriegen. Wenn wir mehr junge Menschen einstellen, die Schwierigkeiten haben, das Ausbildungsziel zu erreichen, dann müssen wir uns als Betrieb eben mehr Mühe geben: also mehr Werksunterricht, mehr Vermittlung mathematischer Grundlagen und künftig mehr Berufsschulunterricht.

SO IST AUSBILDUNGPLUS GEPLANT:

- **Voraussetzung:** Teilnahme an SchulePlus
- **Für leistungsschwächere Azubis:**
 - Unterstützungsunterricht in Mathe, Deutsch und Fachthemen
 - optional: Sprachkurs Deutsch als Fremdsprache
 - bei Bedarf Wechsel von zwei- in dreijährige Ausbildung
- **Für Azubis mit guten Leistungen:**
 - Verkürzung der Ausbildung um sechs Monate
 - Besuch von Vorbereitungskursen für Meister, Techniker, Fachwirt, Studium
- **Für Azubis mit sehr guten Leistungen:**
 - Freistellung durch Unternehmen an einem Nachmittag in der Woche für die Zusatzqualifizierung „LehrePlus“ (Fachabitur)
- **Für Azubis mit herausragenden Leistungen:**
 - zusätzliche Qualifizierungen und Lehrgänge mit IHK-Zertifikat und Anerkennung mit Credit-Points

LEARNTEC



Was Schule morgen braucht, siehst du hier.

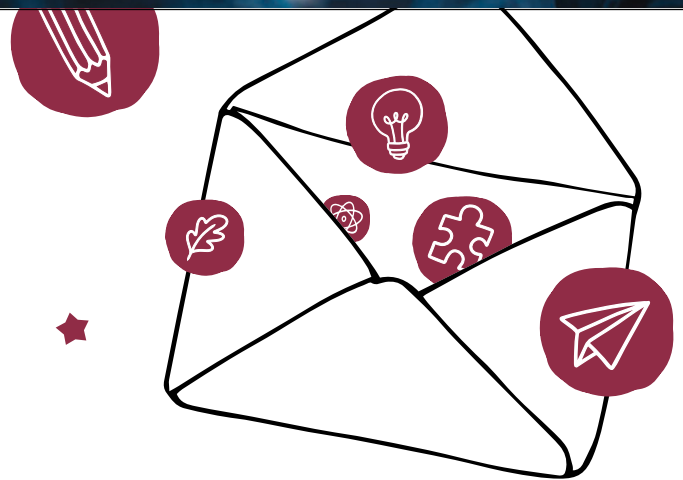
Digitale Bildung live erleben!

**5. – 7. Mai 2026
Messe Karlsruhe**

Jetzt kostenfreies
Ticket sichern –
QR-Code scannen!



messe
— karlsruhe



Immer auf dem Laufenden mit unserem **Ausbilder-Newsletter**

Lassen Sie sich inspirieren – mit spannenden Artikeln, praktischen Tipps und Neuigkeiten zur beruflichen Aus- und Weiterbildung

Jetzt kostenlos anmelden und von exklusiven Inhalten profitieren

- Entwicklungen in Aus- und Weiterbildung
- Gewinnspiele & Aktionen
- Aktuelle Fachbeiträge & Forschung
- Tipps für die Ausbildungspraxis



Wege von morgen

Die Berufsbildung steht vor einem Wendepunkt. Wer heute handelt, gestaltet die Zukunft. Auf der didacta Bildungsmesse vom 10. bis 14. März 2026 in Köln wird die Berufsausbildung von morgen erlebbar.

Forum Berufliche Bildung/myQ-Qualifizierung

in Halle 6, Stand B-30/C-39

Dienstag, 10. März 2026

10:30–12:15 Uhr

Robotik im Handwerk

Der Vortrag demonstriert, wie durch die Zusammenarbeit mit Partnern aus Forschung, Hochschulen und Industrie innovative Lösungen für das Handwerk entstehen und wie diese den Fachkräftemangel adressieren können. Zudem werden praxisorientierte Weiterbildungsmöglichkeiten und innovative Bildungskonzepte vorgestellt. Dabei wird aufgezeigt, wie das modular aufgebaute Weiterbildungssystem in verschiedenen Umsetzungsformaten den Handwerksbetrieben flexiblen Zugang zu zukunftsrelevanten Kompetenzen ermöglicht. Darüber hinaus erhalten die Zuhörer exklusiven Informationen über die Möglichkeit am Transferkonzept kostenfrei teilzunehmen.

Bildungspraxis-Tipp

12:45–13:15 Uhr

Mission Zukunft: Wie Berufsorientierung wirklich begeistert und gelingt

Berufsorientierung ist weit mehr als eine Pflichtaufgabe im Schulalltag – sie entscheidet über die Zukunftsperspektiven junger Menschen und über die Wettbewerbsfähigkeit unserer Gesellschaft. Doch wie gelingt es, Jugendliche nicht nur zu informieren, sondern tatsächlich zu begeistern? In diesem Panel diskutieren Expertinnen und Experten aus Schule, Wirtschaft und Wissenschaft, welche Formate Orientierung wirksam machen, wie digitale Tools und Praxis miteinander verzahnt werden können und welche Rolle Eltern, Lehrkräfte und Unternehmen in diesem Prozess spielen. Der Blick richtet sich auf Erfolgsfaktoren, die Berufsorientierung zu einer echten Mission Zukunft machen.

13:45–14:30 Uhr

Zukunft lernen: Nachhaltigkeit in der Berufsausbildung

Wie machen wir Nachhaltigkeit zur Selbstverständlichkeit im Ausbildungsalltag? Das Projekt „BBNE Lobby“ begleitet Betriebe, Lehrende und Auszubildende auf dem Weg zur nachhaltigen Berufsbildung. Auf dem Podium diskutieren Vertreter/-innen aus Praxis, Wissenschaft und Bildungsarbeit über konkrete Ansätze, Erfolgsfaktoren und Herausforderungen. Es geht um mehr als Inhalte – es geht um Haltung. Und darum, wie BBNE auch helfen kann, junge Menschen für Ausbildungsberufe zu gewinnen.

15:00–15:45 Uhr

Mission Fachkräfte: Strategien, die wirklich gegen den Fachkräftemangel wirken

Der Fachkräftemangel betrifft nahezu alle Branchen und gefährdet die Zukunftsfähigkeit des Standorts Deutschland. Doch welche Strategien helfen tatsächlich weiter? Dieses Panel stellt erfolgreiche Praxisbeispiele und innovative Ansätze vor – von neuen Wegen der Nachwuchsgewinnung über die gezielte Weiterbildung von Mitarbeitenden bis hin zur Fachkräftezuwanderung. Auch die Rolle moderner Arbeitsbedingungen und einer attraktiven Unternehmenskultur wird diskutiert. Ziel ist es, konkrete Handlungsoptionen aufzuzeigen, die über kurzfristige Maßnahmen hinausgehen und nachhaltige Wirkung entfalten.

Mittwoch, 11. März 2026

10:30–11:15 Uhr

Fit for Future: Weiterbildung als Schlüssel zur erfolgreichen Transformation

Unternehmen und Beschäftigte stehen angesichts technologischer und gesell-

schaftlicher Veränderungen unter enormem Anpassungsdruck. Lebenslanges Lernen ist längst kein Schlagwort mehr, sondern eine Überlebensstrategie. Dieses Panel beleuchtet, wie Weiterbildung dazu beitragen kann, Transformationsprozesse in Betrieben erfolgreich zu gestalten. Diskutiert werden neue Lernformate – von Micro-Learning bis hybriden Lernplattformen – ebenso wie die Frage, wie Mitarbeitende motiviert und Arbeitgeber in die Pflicht genommen werden können. Praxisbeispiele zeigen, wie Weiterbildung als Schlüssel für Innovationskraft, Resilienz und Wettbewerbsfähigkeit eingesetzt wird.

Bildungspraxis-Tipp

11:45–12:30 Uhr

Mitreden erwünscht! Demokratie lehren, lernen, leben

Berufliche Schulen sind auch und gerade ideale Orte, um Demokratie praxisnah zu lehren, zu lernen und zu leben. Demokratiebildung hat einen wichtigen Beitrag zu leisten, um die Mündigkeit der Bürger zu fördern, damit diese demokratische Werte verstehen und anwenden können. Sie umfasst sowohl den Erwerb von Wissen über demokratische Prinzipien als auch die praktische Erfahrung demokratischer Verhaltensweisen, zum Beispiel durch Beteiligung, Diskussion und Konfliktlösung. Dabei stehen unter anderem die folgenden Ziele im Fokus: Förderung von Teilhabe, respektvollem Miteinander und demokratischer Handlungskompetenzen, Bekämpfung von Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus, Vermittlung von Werten wie Toleranz, Solidarität und Gewaltlosigkeit.

13:00–13:45 Uhr

Smart Skills, Smart Tools: KI in der beruflichen Bildung

Künstliche Intelligenz verändert nicht nur die Arbeitswelt, sondern auch die Art, wie wir lernen und lehren. In der beruflichen Bildung eröffnet sie enorme Chancen – von adaptiven Lernplattformen über intelligente Assistenzsysteme bis hin zu neuen Diagnose- und Fördermöglichkeiten. Gleichzeitig stellt sie Lehrende und Lernende vor große Herausforderungen: Welche Kompetenzen braucht es, um KI souverän einzusetzen? Wie lassen sich digitale Tools sinnvoll in Lernprozesse integrieren, ohne dass der Mensch in den Hintergrund tritt? Das Panel diskutiert konkrete Praxisbeispiele und zeigt, wie „Smart Skills“ und „Smart Tools“ zusammengedacht werden müssen, damit berufliche Bildung zukunftsfähig bleibt.

14:15–15:00 Uhr

Wie kann eine zeitgemäße Sprachförderung an den beruflichen Schulen gelingen?

Gute Sprachkenntnisse sind für eine gute Ausbildung und den Zugang zur Erwerbsarbeit junger Menschen wesentlich. Wie kann es daher gelingen, eine zeitgemäße Sprachförderung und Sprachbildung auch an den Berufsschulen zu verankern? Ist beispielsweise ein Studiengang Berufssprache Deutsch ein Schritt in die richtige Richtung? Wie kann eine flächendeckende Förderung umgesetzt werden? Können Sprachbildungsexpertinnen und -experten

und Beratungen im Rahmen eines multiprofessionellen Teams an den Schulen weiterhelfen? Wie müsste die Ausbildung solcher Sprachbildungsteams aussehen? Wie kann man Sprachsensibilität bei allen Lehrkräften an beruflichen Schulen verankern, Schüler/-innen mit Bedarfen gezielt fördern und Mehrsprachigkeit adäquat anerkennen? Welche Probleme stellen sich für Schulleitungen an beruflichen Schulen und welche Bedarfe und Ideen gibt es, um nachhaltige Lösungen zu entwickeln und umzusetzen? Diese Fragen wollen wir im Rahmen eines Podiumsgesprächs mit Expertinnen und Experten aus Theorie und Praxis diskutieren.

15:15–16:00 Uhr

Duale Berufsausbildung in Deutschland, Österreich, Schweiz – Wettbewerbsvorteil der Wirtschaft

Die Länder Deutschland, Österreich und die Schweiz gelten international als Vorreiter in der dualen Berufsausbildung. Das Zusammenspiel von betrieblicher Praxis und schulischer Theorie schafft ein leistungsfähiges Qualifizierungssystem, das sowohl jungen Menschen als auch Unternehmen nachhaltige Vorteile bietet. Im Rahmen dieses Panels diskutieren Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft und Bildung, warum das duale System im DACH-Raum als Erfolgsmodell gilt und wie es zur wirtschaftlichen Stärke der Region beiträgt.

Donnerstag, 12. März 2026

10:15–11:00 Uhr

Neue Wege zur beruflichen Ausbildung und Qualifizierung ausländischer Fachkräfte

Diskussion über (neue) Wege der Ausbildung und Qualifizierung internationaler Fachkräfte. Expertinnen und Experten aus Praxis, Politik und Forschung beleuchten aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen. Im Fokus stehen innovative Konzepte, internationale Zusammenarbeit und die Zukunft der Fachkräftesicherung in Deutschland.

Bildungspraxis-Tipp

11:30–12:15 Uhr

Next Level Ausbildung: Wie Schulen und Unternehmen Ausbildung neu denken

Die duale Ausbildung gilt als Herzstück des deutschen Bildungssystems – und steht doch unter Druck: sinkende Bewerberzahlen, neue Anforderungen durch Digitalisierung und Nachhaltigkeit sowie der Wettbewerb mit akademischen Laufbahnen. In diesem Panel wird diskutiert, wie Schulen und Unternehmen —→

DIE DIDACTA 2026

- Messe-Motto: „Alles im Wandel. Bildung im Fokus“
- Insgesamt 4 Hallen in fünf Foren: Das Forum Berufliche Bildung befindet sich in Halle 6, B30/C39
- 1600 Veranstaltungen: Vorträge, Workshops und Diskussionsrunden
- Alle Infos auf: www.didacta-koeln.de
- Stand Bildungspraxis-Redaktion: Halle 8, Stand A041

Programm
Stand
10.02.26,
tagesaktuell
online hier
einsehbar:



die Ausbildung neu denken und attraktiver gestalten können. Themen sind unter anderem innovative Lernkonzepte, die Integration digitaler Technologien, flexible Modelle für unterschiedliche Zielgruppen sowie die Frage, wie Betriebe junge Menschen langfristig binden können. Das Panel zeigt konkrete Praxisbeispiele und bietet Impulse für eine Ausbildung, die zukunftsfähig bleibt.

12:45–13:30 Uhr

Im Brennpunkt: Systemrelevanz, Professionalisierung und Arbeitsbedingungen von Fachpraxislehrkräften

Fachpraxislehrkräfte leisten im gesamten Bundesgebiet einen wesentlichen Beitrag zur beruflichen Bildung, insbesondere im Übergangssektor und der Berufsvorbereitung, im dualen System, in den Lernfeldern der beruflichen Vollzeitschulen, bei der Beschulung von integrativen und zunehmend heterogenen Lerngruppen, wie etwa internationalen Förderklassen. Sie sind nicht nur zuständig für den Erwerb fachlicher Kompetenzen, sondern auch für Berufsorientierung und Arbeitssicherheit, sie arbeiten inklusiv, integrativ und bahnen grundlegende berufliche Handlungskompetenzen an. Damit kommt ihnen eine hohe Systemrelevanz für die beruflichen Schulen und die Berufsbildung insgesamt zu.

14:00–14:30 Uhr

Empathie schlägt Algorithmus: Warum menschliche Kompetenzen im KI-Zeitalter unverzichtbar bleiben

Algorithmen können Daten analysieren, Prozesse optimieren und Entscheidungen vorbereiten – doch sie ersetzen nicht die menschliche Fähigkeit, mit Empathie und Verantwortung zu handeln. Gerade im KI-Zeitalter gewinnen diese „Human Skills“ an Bedeutung, weil sie Orientierung geben, Beziehungen gestalten und Innovation ermöglichen. Das Panel zeigt, warum Unternehmen und Bildungseinrichtungen soziale und emotionale Kompetenzen gezielt fördern müssen, wie sie sich mit digitalen Kompetenzen verbinden lassen und weshalb die Zukunft der Arbeit nicht in der Technik allein, sondern in der Zusammenarbeit von Mensch und Maschine liegt.

14:45–15:15 Uhr

Demokratie geht nur gemeinsam

Der Beitrag richtet sich an alle Akteure der beruflichen Bildung und stellt Ansatzpunkte

und Ideen für die Vermittlung von demokratischen Kompetenzen in der beruflichen Bildung vor. Durch die Darstellung guter Praxis wird Mut gemacht, auch durch niederschwellige Angebote das Thema in der Ausbildung aufzugreifen. Es wird zudem die Rolle von Ausbildungspersonal und Berufsschullehrenden aufgezeigt und wie diese bei der Aufgabe der Demokratieförderung unterstützt werden können. Auch das Thema Lernortkooperation zwischen Schule, Betrieb, überbetrieblichen Bildungsstätten und zivilgesellschaftlichen Organisationen wird thematisiert.

15:30–16:00 Uhr

Wie AR die Lackierausbildung revolutioniert

Freitag, 13. März 2026

09:45–10:15 Uhr

Neue Perspektive für Menschen ohne Berufsabschluss: Teilqualifizierung als Türöffner

Bildungspraxis-Tipp

10:45–11:30 Uhr

New Learning in der beruflichen Bildung – wie viel „neu“ braucht die Ausbildung von morgen?

Digitale Lernplattformen, agile Lernformate, KI-gestützte Tools und vernetzte Lernorte – unter dem Schlagwort „New Learning“ verändern sich derzeit schulische und betriebliche Berufsausbildung rasant. Doch was steckt konkret dahinter? Wie sehen neue Lernformen im Ausbildungsalltag in Betrieb und Schule tatsächlich aus – und was bleibt vielleicht ganz bewusst klassisch?

11:45–12:30 Uhr

KI – Konkurrentin oder Kollegin? Mit KI produktiver berufliche Ausbildung meistern

Künstliche Intelligenz kann Lehrkräfte und Ausbilder/-innen im Berufsbildungsalltag entlasten und Lernprozesse bereichern – wenn sie gezielt eingesetzt wird. KI kann dabei in vier zentralen Funktionen unterstützen: bei der Recherche und Wissensaufbereitung, der Transformation und Anpassung von Informationen, der didaktischen Entscheidungsfindung sowie der Generierung von Lerninhalten. Anhand konkreter Tools und Beispiele erfahren die

Teilnehmenden, wie sie mit KI Zeit sparen, berufliche Ausbildung personalisieren und die Qualität von Lernmaterialien steigern können. Ziel muss es dabei sein, KI als produktive Kollegin im Ausbildungsalltag zu nutzen und nicht als Konkurrentin zu sehen.

13:00–13:45 Uhr

Zwischen Motivation und Ablenkung: Tablets lernwirksam nutzen

Tablets bieten enorme Chancen für aktives, individualisiertes Lernen – wenn sie richtig eingesetzt werden. Doch wie gelingt der Spagat zwischen Motivation und Ablenkung? In diesem Workshop erfahren Lehrkräfte und Ausbilder/-innen, wie sie On- und Off-Task-Verhalten ihrer Lernenden erkennen, steuern und gezielt für den Lernerfolg nutzen können. Anhand konkreter Unterrichtsbeispiele und kleiner Praxiseinheiten wird gezeigt, wie digitale Lernphasen klar strukturiert und Lernende zum selbstgesteuerten Arbeiten befähigt werden. Die Teilnehmenden erhalten praxiserprobte Tipps, Analyse-Tools und didaktische Impulse für den eigenen Unterricht. Das Ziel: Tablets als echte Lernwerkzeuge einsetzen – für mehr Konzentration, Aktivität und Lernerfolg in der beruflichen Bildung.

14:00–14:45 Uhr

Heterogenität in der beruflichen Bildung – die Herausforderung beginnt schon bei der Berufsorientierung

Die berufliche Erstausbildung ist seit Jahren von einer immer weiter zunehmenden Heterogenität geprägt: Jugendliche und junge Erwachsene zum einen mit Abitur oder zum anderen mit Hauptschulabschluss, Geflüchtete, junge Erwachsene jenseits der 25 Jahre ohne Berufsabschluss. Darauf muss sich auch die Berufsorientierung einstellen, sowohl durch analoge als auch digitale Angebote. Die Teilnehmenden erhalten anhand konkreter Projekte einen Einblick in Ideen und Konzepte, wie die genannten unterschiedlichen Gruppen mit einer durchdachten und originellen Berufsorientierung angesprochen werden können.

15:15–15:45 Uhr

Digitale Tools, smarte Pflege und Ausbildung am Puls der Zeit

Digitale Kompetenzen sind kein Zukunftsthema mehr – sie sind längst Teil der Pflegepraxis. Doch wie gelingt ihre praxisnahe

und didaktisch sinnvolle Vermittlung in der Pflegeausbildung? In diesem Impulsvortrag erfahren Sie, wie Auszubildende fit gemacht werden für den digitalen Pflegealltag – von ePA bis Telepflege, von DIGA bis DIPa. Mit konkreten Beispielen, interaktiven Ideen und einem Augenzwinkern zeigen wir, wie Digitalisierung zur echten Chance für moderne Pflegepädagogik wird.

Samstag, 14. März 2026

Bildungspraxis-Tipp

10:30–12:00 Uhr

Demokratiestärkung – insbesondere auch durch berufliche Bildung

Unter dem Titel „Demokratiestärkung – insbesondere auch durch berufliche Bildung“ gibt der Jahreskongress Berufliche Bildung (jakobb) auch in Köln ein Gastspiel auf der didacta. Die Veranstaltung wird gemeinsam von Klett MEX, dem Bundesinstitut für Berufsbildung und dem Didacta Verband e. V. durchgeführt. Nach einer kurzen Einführung von Dr. Benny Pock, Geschäftsführer von Klett MEX, wird Prof. Dr. Mona Massumi in einer Keynote den Wert von Demokratiebildung in der beruflichen Bildung vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen herausarbeiten. Frau Massumi ist Professorin

für Berufspädagogik am Institut für berufliche Lehrerbildung an der FH Münster und wird anschließend unter der Leitung von Prof. Dr. Michael Heister vom BiBB in einem Podiumsgespräch mit Tanja Berg vom Minor-Projektkontor für Forschung und Bildung und dem Publikum diskutieren. Tanja Berg leitet die von der Bosch-Stiftung finanzierte Fachstelle für Demokratie in der beruflichen Bildung. Im Mittelpunkt des Podiumsgesprächs soll die Frage stehen, durch welche Aktivitäten die Stärkung von Demokratie durch berufliche Bildung gelingen kann. Engagement und Kreativität von uns allen ist hier dringend gefragt, um das Mauerblümchendasein zu verlassen.

12:30–13:30 Uhr

Trends und Entwicklungen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt – was heißt das für mich?

Aktuelle Trends und Entwicklungen, sowohl auf dem Arbeits- als auch auf dem Ausbildungsmarkt, betreffen uns alle. Berufe ändern sich rasant, neue kommen hinzu (zum Beispiel gewinnen „grüne Berufe“ an Bedeutung, Künstliche Intelligenz bringt viele Umbrüche mit sich, die Demografie stellt den Arbeitsmarkt vor große Herausforderungen). Die Berufswelt entwickelt sich

weiter, so dass alle gefordert ist, sich damit zu beschäftigen und den eigenen Blickwinkel neu auszurichten. Der Vortrag soll viele spannende Aspekte zu diesen Entwicklungen aufgreifen.

14:00–14:45 Uhr

Neue Bildungswege – TechLabs als niederschwelliger Zugang zu Bildung und moderner Stadtentwicklung

TechLabs als Brücke zwischen Verwaltung, Wissenschaft, Zivilgesellschaft, Bildungsinstitutionen und lokaler Wirtschaft. Sie verbinden die Idee der „lernenden Stadt“ mit konkreter Mitgestaltung, indem technologische Entwicklungen mit lokalen Bedürfnissen und Perspektiven verknüpft werden. Es entstehen niederschwellige Zugänge zu Bildung und Experimentierräume für die Zukunft mittelgroßer mittelstandsgeprägter deutscher Städte: Stadtentwicklung, Digitalisierung im Alltag, smarte Versorgungslösungen und neue Formen des gesellschaftlichen Lernens. Gleichzeitig dienen TechLabs als Impulsgeber für eine lebendige Innenstadtentwicklung: Es lädt zum Verweilen, Mitmachen und Diskutieren ein – als ein Salon, der Bildung, Beteiligung und Innovation auf eine neue Art erlebbar macht.

Diese Events finden auf der Workshop-
Fläche Berufliche Bildung in Halle 6,
Stand B70/C79 statt.

Dienstag, 10. März 2026

12:30–13:30 Uhr

XR-basierte Berufsbildung in der Kälte-Klimatechnik live erleben mit InnoVET PLUS-Projekt XR2ACH

14:00–15:00 Uhr

Nachwuchs als Changemaker – BNE praxisnah im Ausbildungsalltag verankern

Mittwoch, 11. März 2026

11:00–12:00 Uhr

Gemeinsam gesund Arbeiten

12:30–13:30 Uhr

Schlüsselkompetenzen fördern: Verhaltensbeobachtung für Berufsorientierung und Reintegration

14:00–15:00 Uhr

Lernfeld-Didaktik mit LMS: Kreative Wege zur personalisierten Förderung im „Friseursalon“

Donnerstag, 12. März 2026

11:00–12:00 Uhr

Nachhaltig lernen, spielerisch handeln: Ein Serious Game für die Ausbildung mit Logistikbezug

12:30–13:30 Uhr

DualON: Gelingende Teilhabe an Ausbildung und Arbeit innerhalb des Systems beruflicher Bildung

14:00–15:00 Uhr

Mit KI exzellente Berufliche Bildung Nachhaltige Entwicklung (BBNE) gestalten?!

Freitag, 13. März 2026

11:00–12:00 Uhr

Mit Spaß und Leichtigkeit für nachhaltiges Handeln im Azubi-Alltag begeistern!

12:30–13:30 Uhr

XR-Upskill Projektstatuskonferenz

14:00–15:00 Uhr

Mental Health stärken: Digitale Gesundheitskompetenz als Basis für ein selbstbestimmtes Leben

Samstag, 14. März 2026

10:30–11:30 Uhr

Fit für die Zukunft?! Berufliche Orientierung und Ausbildung im Strukturwandel

11:45–12:30 Uhr

Future Skills 2030 – Zukunftskompetenzen für eine Welt im Wandel

BDBA News

Neuigkeiten von BDBA und aus den Landesverbänden

Future-Skills: Kernkompetenzen des BDBA e. V.

Am 24. November hielt unsere Vizepräsidentin Prof. Dr. Barbara Kreis-Engelhardt einen Impulsvortrag zum Thema „Mit Future Skills zu Fülle in Führung und Ausbildung“ vor gutbesuchtem Panel auf dem Deutschen Ausbildungsleitungskongress DALK in Düsseldorf. Ebenso konnten von der Landesgruppe Bayern Süd Jana Härtel und Prof. Barbara Kreis-Engelhardt auf dem Jakobtag am 01. Dezember 2025 in Stuttgart mit einem aktiven und interessierten Publikum Future-Skills für Ausbilder/-innen, Berufsschulen und Kammern diskutieren und Empfehlungen gemeinsam mit Michaela Keinath vom Berufsschullehrerverband Baden-Württemberg erarbeiten.



Aufschlussreiche Diskussionen rund um die berufliche Ausbildung mit auf den Christiani-Ausbildertagen in Landsberg

DBA-Akademie bietet ab März 2026 gemeinsam mit der TAE Esslingen Qualifizierung zu PAP in der Pflege an

Im Rahmen der Reihe Berufspädagogische Fortbildung für Praxisanleitende gemäß § 4 Abs. 3 PflAPrV bietet die DBA im März 2026 Kurse zu folgenden Themen an: Ganzheitliches Resilienz-Training für die Praxisanleitung 24 UE; Professionelle Praxisanleitung: Wollen – Wissen – Können 16 UE; Gewaltfreie, wertschätzende Kommunikation und Supervision für die Praxisanleitung 8 UE. Anmeldungen sind über die DBA-Akademie in Kooperation mit der TAE-Esslingen möglich:



Werden Sie Mitglied und Teil unserer Gemeinschaft – Weil berufliche Bildung uns am Herzen liegt! www.bdba.de/mitgliedschaft



BDBA e. V. engagiert sich bei der Gestaltung und Umsetzung der Berufsbildungsmesse im Dezember 2025 in Nürnberg

„Schule vorbei – was nun? Tipps und Entscheidungshilfen, um Deinen Traumberuf zu finden!“ war einer der Schwerpunkte bei der Bildungsmesse, die Silvia Steinbühler, Thomas Wehrmann, Siglinde Foidl-Dreißer, Jana Härtel, Andrea Mair und weitere Mitglieder mit Workshops und Vorträgen flankierten, um die Schnittstelle zwischen Schule und Ausbildung bewusst zu gestalten.

Alex Steffen übernimmt ab 2026 den Aufbau der Landesgruppe Berlin

Wir wünschen der Landesgruppe Berlin alles Gute und viele neue Mitglieder! Danke an Alex Steffen für die Übernahme des Aufbaus und der Leitung! Kontakt: BERLIN@bdba.de

Jahresveranstaltung 2026 unserer Kooperationspartner Frankfurter Institut für Technologie und Innovation FITI und Sino-German Alliance of Enterprises and Education SGAE am 09.03.2026 ab 13:30 Uhr in Gummersbach. Anmeldungen unter:



Berufsausbilder

Kernkompetenzen gezielt verbessern – ein Schlüssel für erfolgreiche Praxisanleitung in der Pflege

Text Prof. Dr. Barbara Kreis-Engelhardt

Die Qualität der Ausbildung in der ambulanten und stationären Pflege steht und fällt mit der Kompetenz der Praxisanleitenden. Sie sind Bindeglied zwischen Theorie und Praxis, Vorbild im Berufsalltag und zentrale Bezugsperson für Auszubildende. Um diesen vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden, rückt die gezielte Weiterentwicklung von Kernkompetenzen in der Ausbildung von Praxisanleitenden zunehmend in den Fokus.

Neben Kernkompetenzen wie fachlicher Expertise gewinnen überfachliche Kompetenzen immer mehr an Bedeutung. Besonders relevant sind:

- Didaktische und methodische Kompetenz: Lernprozesse strukturieren, Lernziele formulieren, Anleitungssituationen planen und reflektieren
- Kommunikations- und Feedbackkompetenz: wertschätzend, klar und situationsgerecht kommunizieren – auch in herausfordernden Ausbildungssituationen
- Reflexionsfähigkeit: eigenes Handeln hinterfragen, Lernfortschritte einschätzen und aus Erfahrungen lernen
- Soziale und emotionale Kompetenz: achtsame Wahrnehmung, Beziehungsgestaltung, Motivation, Umgang mit Belastungen und unterschiedlichen Lernvoraussetzungen
- Organisations- und Zeitmanagement: Anleitung in den Pflegealltag integrieren, ohne die Versorgungsqualität zu gefährden

Für Bildungsanbieter/-innen, Einrichtungen und Personalverantwortliche bedeutet dies, die Ausbildung von Praxisanleitenden konsequent kompetenzorientiert auszurichten. Bewährt haben sich insbesondere folgende Ansätze:

1. Praxisnahe Lernformate

Fallbeispiele aus dem Arbeitsalltag, Rollenspiele oder Simulationen fördern den Transfer in die Praxis und stärken Handlungssicherheit.

2. Reflexionsräume schaffen

Regelmäßige Reflexionsphasen, Lerntagebücher oder kollegiale Fallbesprechungen unterstützen die Entwicklung einer professionellen Anleitungshaltung.

3. Feedback systematisch trainieren

Gezielte Übungen zu Feedbackgesprächen erhöhen die Qualität der Lernbegleitung und beugen Konflikten vor.

4. Blended-Learning-Konzepte nutzen

Digitale Lernmodule ermöglichen zeit- und ortsunabhängiges Lernen und lassen sich gut mit Präsenzphasen kombinieren.

5. Rolle und Verantwortung klar definieren

Praxisanleitende benötigen Klarheit über ihre Aufgaben, Befugnisse und zeitlichen Ressourcen – dies stärkt Motivation und Wirksamkeit.

Investitionen in die Kompetenzentwicklung von Praxisanleitenden zahlen sich mehrfach aus. Auszubildende erleben strukturierte, wertschätzende Anleitung, entwickeln schneller Handlungskompetenz und bleiben dem Beruf eher treu. Einrichtungen profitieren von höherer Ausbildungsqualität, besserer Integration neuer Mitarbeitender und einer nachhaltigen Fachkräftesicherung. Die gezielte Verbesserung von Kernkompetenzen in der Ausbildung von Praxisanleitenden ist kein Zusatz, sondern eine zentrale Voraussetzung für zukunftsfähige Pflegeausbildung – ambulant wie stationär. Wer Praxisanleitende stärkt, stärkt die Pflege insgesamt.

Nachhaltige Qualifizierungsangebote für Ausbilder/-innen finden sich unter:

➤ www.dba-akademie.de

Veranstaltungen 2026

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

DIDACTA BILDUNGS- MESSE 2026

Europas größte Bildungsmesse
Wann? 10. bis 14. März 2026
Wo? Köln

Unter dem Motto „Alles im Wandel. Bildung im Fokus“ zeigt die didacta praxisnahe Konzepte für Ausbildung, Weiterbildung und Personalentwicklung. Im Mittelpunkt stehen digitale Tools, Coaching und moderne Lernformen. Expertinnen und Experten, Ausstellende, Veranstaltungen und Diskussionsrunden machen die Messe zum Treffpunkt für Auszubildende, Personalverantwortliche, Berufsschullehrkräfte und alle, die berufliche Bildung zukunftsorientiert gestalten möchten.

» www.didacta-koeln.de

ZUKUNFT PERSONAL NORD

**Messe und Congress für Führungs-
kräfte und HR-Verantwortliche**
Wann? 25. und 26. März 2026
Wo? Hamburg

Die Messe Zukunft Personal Nord von CloserStill Media Germany zeigt Trends der Arbeitswelt von morgen und aktuelle Anforderungen in der Region. Die Programmpunkte bieten Entscheiderinnen und Entscheidern, Führungskräften sowie HR-Verantwortlichen neue Impulse und die Möglichkeit zum Austausch und Networking.

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

ZUKUNFT PERSONAL SÜD

HR-Messe für HR-Community
Wann? 21. und 22. April 2026
Wo? Stuttgart

Die Messe Zukunft Personal Süd, veranstaltet von CloserStill Media Germany, stellt neue Produkte und aktuelle Trends für den Arbeitsalltag vor. Bildungsverantwortliche, Personalleitungen und Führungskräfte können ihr Netzwerk ausbauen und erhalten Impulse von Start-ups und Global Playern.

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

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 Redaktionsanschrift: 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
Otto-Hahn-Str. 14
85609 Aschheim

Geschäftsführung: Thomas Klocke
Katrin Geißler

Redaktionelle Gesamtleitung: Roman Eisner

Projekt- und Redaktionsleitung: Viktoria Udjinac

Redaktion: Franziska Schuberl
Anna Petersen
Leona Reichow
Teresa Sorg

Redaktionsassistent: Sonka Meier

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe: Barbara Kreis-Engelhardt
Ulrich Ivens
Thomas Janßen

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

Art Direction und Bildredaktion: Michaela Heller

Stellvertretende Art Direction: Sabrina Gentner

Grafik: Celine Weidlich

Composing: Nikola Akmančić

Titelbild: SpaceOak/Shutterstock.com

Erscheinungsweise: 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. Nachdruck oder sonstige Vervielfältigung – auch auszugsweise – sind nur mit Genehmigung des Verlages gestattet. Für unaufgefordert eingesandtes Redaktionssmaterial übernimmt der Verlag keine Haftung.

© AVR GmbH 2026

ALLES IM WANDEL. BILDUNG IM FOKUS

Bildung stärkt Menschen darin, Veränderungen zu verstehen, Verantwortung zu übernehmen und aktiv an der Gestaltung der Zukunft mitzuwirken.

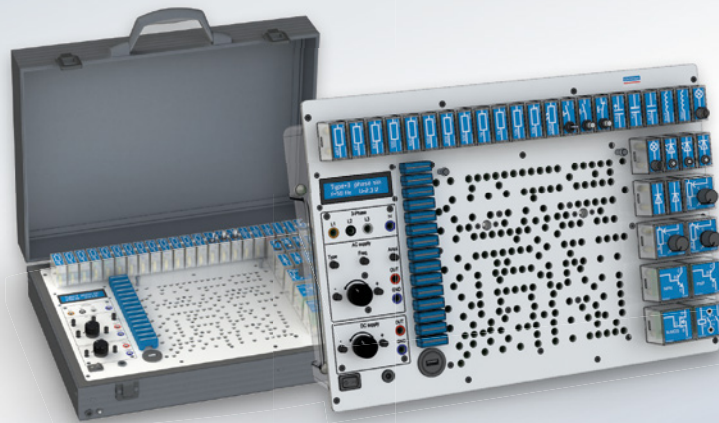
Besuchen
Sie uns auf der
didacta 2026:

Halle 8
Stand A-40/B-49



Christiani

Wir bilden voraus



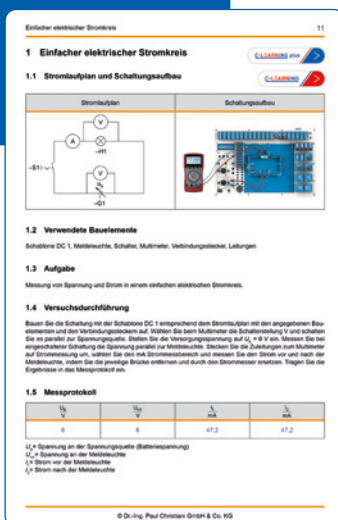
NEU

electricLab 4 in 1

4 Themen mit einem Produkt vermitteln

Mit dem neuen electricLab 4 in 1 können Sie die Grundlagen zu den Themen der Gleichstrom- und Wechselstromtechnik, Elektronik und Dreiphasenwechselstrom vermitteln.

Versuchsanleitung



C-LEARNING

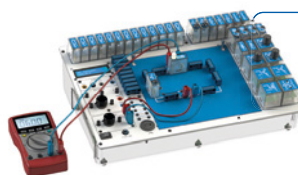
Kostenloser Zugriff auf ausgewählte E-Learnings.

C-LEARNING plus

Zugriff auf alle E-Learnings.



Schaltungsaufbau mit unserer Hardware



Sicherheit

- Arbeitet mit Sicherheitskleinspannung
- Hoher Berührungsschutz durch isolierte Steckkontakte



 Mehr Informationen finden Sie unter:
christiani.de/101242

Folgen Sie uns:

