

# ***Future***

# ***Skills***

# ***Training***

## ***CURRICULUM***



Co-funded by  
the European Union

# Inhalt

- Das FST VET Projekt
- Allgemeine Ziele des FST VET Curriculums
- Definition der Zielgruppen
- Zielgruppenzugang und Survey
  - Spezifizierung des Sektors
  - Ziel des Surveys und Zusammenfassung der Ergebnisse
    - Survey I: Trainer\_innen, Coaches und Mentoren im Lehrlingsbereich
    - Survey II: Lehrlinge
- Definition des Lernformats
- Lernmodule
  - MODUL I: Pädagogisch-didaktischer Ansatz für Trainer\_innen zur Vermittlung von Soft-/ Future Skills in der Lehrlingsausbildung
  - MODUL II: Theoretischer Überblick und Transfer der 10 wichtigsten Future Skills für Lehrlinge und deren Anwendung in der realen Lehrlingsausbildung
  - MODUE 3: LifeDesign-Methodenbox zur Vermittlung von Future Skills im Arbeitskontext



# Projektziele



## ***FST VET***

In unserer täglichen Arbeit mit Trainer\_innen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung erhalten wir regelmäßig die Rückmeldung, dass "fachübergreifende Kompetenzen", auch "Future Skills" genannt, für die Lehrlinge extrem wichtig sind, da sie die Basis für den Arbeitsalltag bilden. Die Voraussetzung für gute Arbeit ist ständiges Lernen und kontinuierliche Verbesserung; daher muss sich der Lehrprozess an diese veränderten Anforderungen anpassen. Daher spielen Trainer\_innen und Lehrer\_innen in der Berufsbildung eine Schlüsselrolle bei der Vermittlung von Soft Skills und werden vom Projekt FST VET profitieren.



Co-funded by  
the European Union

# Project partners



## *ibis acam*

aspidoo, als Lehrlingslabor der ibis acam Bildungs GmbH, führt in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft und der Wirtschaftskammer Österreich Projekte zur Förderung der Lehrlingsausbildung durch. In diesem Zusammenhang entwickeln wir Ausbildungsleitfäden für Lehrlinge und deren Arbeitgeber\_innen und erstellen Erklärvideos zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung. Dadurch sind wir mit einem breiten Netzwerk in der österreichischen Lehrlingsausbildung verbunden, das uns ein umfangreiches Know-how in den Lern- und Lehrbereichen der Lehrlingsausbildung vermittelt. Wir haben das Thema Future Skills als nachhaltiges Thema in der in der Lehrlingsausbildung definiert und verfolgen es sowohl auf der Ausbildungsebene als auch auf institutioneller Ebene. ibis acam kann auf langjährige Erfahrung in innovativen Trainings zurückgreifen. Alle unsere Trainer\_innen und Mitarbeiter\_innen sind auf dem neuesten Stand der modernen Lehrsettings und können problemlos Train-the-Trainer-Leitfäden und Trainings entwickeln und durchführen.



## *City of Dublin*

### Education and Training Board

Alle unsere Studienprogramme im Berufsbildungssektor in Irland beinhalten eine Phase des obligatorischen berufsbezogenen Lernens, und während unsere Tutor\_innen sehr gut darin sind, mit den Arbeitgeber\_innen zusammenzuarbeiten, um die Entwicklung der spezifischen beruflichen Fähigkeiten der Lernenden zu steuern und zu bewerten, ist es viel schwieriger, die übergreifenden Qualifikationsniveaus zu messen, und Lehrer\_innen und Arbeitgeber\_innen treffen oft Werturteile anhand subjektiver Kriterien, da es keine Basisstudie gibt. Die Idee, dass wir ein CPD-Programm zu diesem Zweck entwickeln können, welches verstanden und unabhängig qualitätsgesichert und bewertet wird, ist für unsere Organisation sehr attraktiv, ebenso wie die Möglichkeit, unsere Tutor\_innen zu entwickeln und zu zertifizieren, damit sie ein solches Programm anbieten können, möglicherweise als separates Mikro-Zertifikat. City of Dublin verwaltet die National Auctioneering Apprenticeship und bietet darüber hinaus eine Reihe von anderen Lehrberufen in allen Sektoren. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass dieses Projekt für alle unsere Lehrkräfte von Nutzen sein wird.



Co-funded by  
the European Union

# ***Allgemeine Ziele des FST VET Curriculums***



## ***Beschreibung***

Im Mittelpunkt dieser Aktivität steht die Erstellung eines zielgruppenorientierten Curriculums, das als Grundlage für die Erstellung des FST-Online-Tools dienen soll. Unser pädagogisches Konzept von LifeDesign sieht vor, dass die intrinsische Motivation der Zielgruppe die Grundlage für den Wissenstransfer ist. Daher legen wir großen Wert darauf, sie in den Prozess der inhaltlichen Ausrichtung unserer Produkte einzubeziehen. Der Lehrplan umfasst drei Hauptkapitel, die im Rahmen dieser Aktivität definiert werden.

## ***Zielgruppe***

Bei der Entwicklung des FST CURRICULUMs stützen wir uns auf die Erfahrung und das Fachwissen des Partnerkonsortiums - aber in einem zweiten Schritt wollen wir einen Mitgestaltungsprozess mit der eigentlichen Zielgruppe, nämlich den Lehrlingsausbilder\_innen, initiieren. Trainer\_innen und Lehrer\_innen spielen eine zentrale Rolle bei der Vermittlung von Soft Skills, haben aber oft nicht den pädagogischen Hintergrund dafür, da sie Expert\_innen in ihrem Fachgebiet sind. Eine Umfrage unter den Unternehmen, die wir in den letzten Jahren zu ihren bewährten Praktiken in der Lehrlingsausbildung befragt haben, zeigt deutlich, dass die Unternehmen eine Schulung für ihre Berufsbildungsausbilder\_innen wünschen und an der Möglichkeit interessiert sind, eine solche Schulung mit uns zu entwickeln. Deshalb befragen wir sie zum Status quo der Kompetenzen und ihrer Fähigkeit, diese zu vermitteln, sowie zu den am meisten gefragten Future Skills in der Ausbildung. In einem weiteren Schritt werden die Ergebnisse durch eine Befragung der sekundären Zielgruppe der Lehrlinge überprüft.



# Ziele

Durch die Entwicklung der Umfrage für diese Aktivität beabsichtigt das Konsortium, ein reales Bild des Status quo der Future Skills in der Lehrlingsausbildung zu erhalten. Dies ist aus den folgenden Gründen von Vorteil:

- (a) Die Dokumentation des Status Quo ist der erste Schritt zur Identifizierung von Problemen und Lücken
- (b) Durch die Festlegung der Kriterien für die Bewertung und die Diskussion darüber wird ein erster Austausch zwischen den verschiedenen Interessengruppen stattfinden.

## Hauptziele

- Trainer\_innen und Mentor\_innen wissen, wie wichtig es ist, unterschiedliche Lernpräferenzen und -ansätze zu nutzen, die auf die Bedürfnisse der Lehrlinge zugeschnitten sind.
- Es werden Methoden für die Integration des Trainings von Future Skills in das Training von Hard Skills vorgeschlagen.
- Dieser Lehrplan sowie das FST-Tool und der Guide helfen den Lehrlingsausbilder\_innen, das Konzept der Future Skills und des LifeDesigns sowie der intrinsischen Motivation zu verstehen - und es am eigenen Körper zu erfahren.
- Damit sie diese Motivation an die Lehrlinge weitergeben können.
- Dieses Curriculum hilft Trainer\_innen zu verstehen, wie Future Skills in der Lehrlingsausbildung eingesetzt werden können, um die Lehrlinge in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung zu unterstützen.



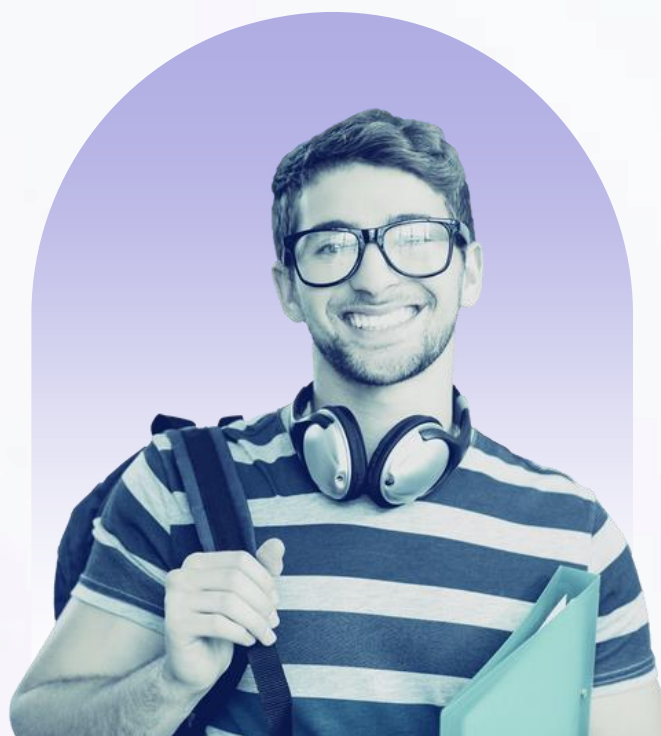
# Zielgruppen

**Haupt-  
zielgruppe**



✦ **(Lehrlings-)  
Trainer\_innen in der  
schulischen  
Ausbildung**

**+ Sub**



**Unternehmensmentor\_  
innen/-  
ausbilder\_innen im  
betrieblichen Kontext**

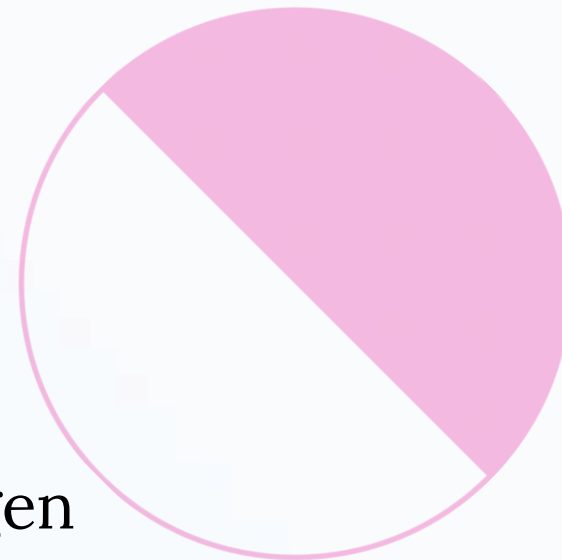


**Lehrlinge**

# ***Lehrlings- ausbildung in AT***



- Duale Ausbildung - zwei bis vier Jahre (variiert je nach Lehrberuf)
- Mindestalter: 15+
- Mindestanteil an betrieblicher Ausbildungszeit: 80%
- Verantwortung für das Lernen im Betrieb: Akkreditierung; betriebliche Ausbilder\_innen, Einrichtungen und Ausstattung; Eignungsfeststellung durch die zuständige Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer in Zusammenarbeit mit der Arbeiterkammer.



# ***Lehrlings- ausbildung in IE***



- Vier Jahre
- Mindestalter: 16-17
- Mindestanteil an betrieblicher Ausbildung: in der Regel 65 % je nach Ausbildungsjahr
- Verantwortung für das Lernen im Unternehmen: Arbeitgeber\_innen müssen Lehrlinge das gesamte Spektrum der im SOLAS-Arbeitsplatzbewertungsbuch aufgeführten Arbeiten zur Verfügung stellen. Gemäß dem Verhaltenskodex; Ausrüstungsgegenstände, Tutor\_innen; Eignungsbeurteilung durch SOLAS, die Agentur des Ministeriums für Bildung und Qualifikationen.

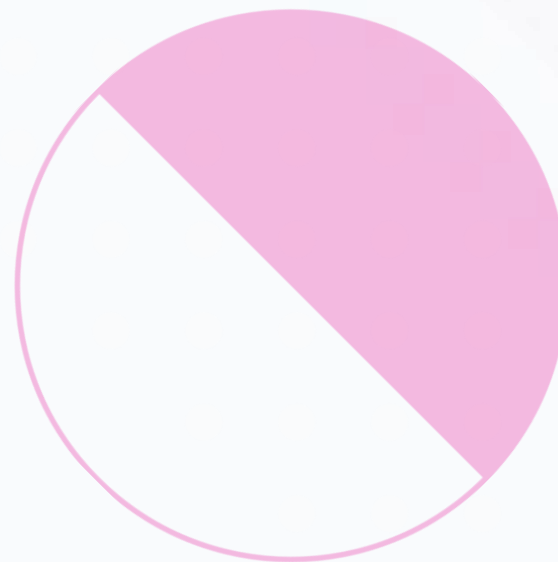


# ***Spezifizierung des Sektors***



## ***FST VET***

Seit 2016 wurden in Irland viele neue Lehrberufe geschaffen, bei denen Future Skills bereits in den Lehrplan aufgenommen wurden. In den "älteren" Lehrberufen werden Future Skills eher als Zusatz vermittelt.



Co-funded by  
the European Union

# Survey

## ***Ziel der Surveys und Zusammenfassung der Ergebnisse***

Das Hauptziel dieser Umfrage war es, die zehn wichtigsten Future Skills zu ermitteln, die nach Meinung der Trainer\_innen, Unternehmensmentoren\_innen und Lehrlinge in beiden Ländern in das FST Curriculum aufgenommen werden sollten. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass analytisches

Denken/Problemlösung von den Unternehmensmentor\_innen und Trainer\_innen in beiden Ländern als die wichtigste Future Skill angesehen wurde. Dies spiegelte

sich auch in den Ergebnissen der Befragung der Lehrlinge in beiden Ländern wider, wobei die Kommunikationsfähigkeiten knapp dahinter lagen.



# Survey

## Gesamtbewertung der Future Skills

Overall Result from FST VET Survey - FST Curriculum

| Future Skill                                      | Ireland        |            | Austria        |            | Totals |
|---------------------------------------------------|----------------|------------|----------------|------------|--------|
|                                                   | Trainer/Mentor | Apprentice | Trainer/Mentor | Apprentice |        |
| Analytical Thinking/Problem Solving               | 11             | 24         | 10             | 17         | 62     |
| Communications Skills                             | 8              | 26         | 10             | 16         | 60     |
| Motivation                                        | 10             | 20         | 9              | 16         | 55     |
| Manual Skills                                     | 9              | 26         | 6              | 11         | 52     |
| Creativity/Innovative Thinking                    | 5              | 22         | 10             | 15         | 52     |
| Collaboration/Teamwork                            | 4              | 25         | 9              | 14         | 52     |
| Adaptability                                      | 7              | 19         | 8              | 17         | 51     |
| Active Learning                                   | 8              | 20         | 8              | 11         | 47     |
| Resilience/Endurance                              | 8              | 15         | 9              | 14         | 46     |
| Empathy                                           | 10             | 10         | 9              | 16         | 45     |
| Safety and Ethical Work Practices/Risk Management | 10             | 18         | 4              | 11         | 43     |
| Cognitive Flexibility/Lifelong Learning           | 7              | 15         | 9              | 9          | 40     |
| Integrity/Human Dignity                           | 7              | 13         | 3              | 10         | 33     |
| Sustainability Awareness                          | 3              | 7          | 3              | 11         | 24     |
| Leadership                                        | 2              | 11         | 1              | 6          | 20     |
| Entrepreneurship                                  | 1              | 9          | 2              | 6          | 18     |



# ***Survey I: Trainer\_innen, Coaches und Mentoren im Lehrlingsbereich***

## ***Fragen***

Wissen zu Future Skills

Future Skills bereits  
integriert

✦ Fähigkeit, Future Skills effektiv  
zu vermitteln

## ***Ergebnisse***

Nur 3 der irischen Mentor\_innen/Trainer\_innen hatten zuvor von Future Skills gehört, während 7 der österreichischen Mentor\_innen/Trainer\_innen davon wussten.

Die Mehrheit beider Nationalitäten war der Meinung, dass sie Future Skills in ihren Unterricht einbeziehen, wobei die irische Gruppe dies durch On-the-Job-Training und die österreichische Gruppe hauptsächlich durch individuelles Coaching oder Unterstützung tat.

Beide Gruppen nannten ein besseres Verständnis der sich entwickelnden Konzepte im Bereich der Future Skills als die wichtigste Methode, um sie bei der effektiven Vermittlung von Future Skills zu unterstützen.

# Survey II: Lehrlinge

## Fragen

Am wenigsten wichtige  
Future Skills

Vertrauen in Future Skills

Motivation zu Lernen

## Ergebnisse

Führungsqualitäten, Unternehmertum und Nachhaltigkeitsbewusstsein werden von beiden Gruppen nicht als sehr wichtig angesehen.

Die irischen Lehrlinge waren sehr zuversichtlich, wenn es um Empathie und Anpassungsfähigkeit/Flexibilität ging. Auch die österreichischen Lehrlinge waren zuversichtlich, was das Empathievermögen anbelangt, aber Sicherheit und ethisches Verhalten wurden höher bewertet.

Die irischen Lehrlinge wurden dadurch motiviert, dass sie gute Arbeit leisteten, dass ihnen die Arbeit Spaß machte und dass sie mehr lernen wollten. Die österreichischen Lehrlinge waren ebenfalls der Meinung, dass der Spaß an der Arbeit sie motivierte, mehr zu lernen, wobei der Wunsch, Geld zu verdienen, ebenfalls wichtig war.



# Lernformat



## ***Microlearning***

Das innovative Microlearning-Format unseres Projekts passt zu den Bedürfnissen der Trainer\_innen im Lehrlingsbereich und adressiert die digitale Transformation unserer Zeit. Durch ein Blended-Learning-Format bieten wir den Lehrlingsausbilder\_innen eine hochwertige Weiterbildungsmöglichkeit im Kontext der digitalen Transformation: Die digitalen Inhalte bieten maximale Flexibilität und zeit- und ortsunabhängiges Lernen. In Workshops haben die Trainer\_innen die Möglichkeit, sich vertieft mit dem Thema auseinanderzusetzen - und sie haben auch online Zugriff auf alle Materialien, falls sie nicht vor Ort sein können.



# *Learning QUESTS*



Das Quest-Format im e-Learning ist ein strukturierter Ansatz, um den Lernenden Lerninhalte und Aktivitäten in einer Weise zu präsentieren, die eine Reise oder ein Abenteuer simuliert. Es soll die Lernenden fesseln, indem es ihre Lernerfahrung als Quest oder Mission darstellt, bei der sie durch Herausforderungen, Aufgaben und Aktivitäten vorankommen, um bestimmte Lernziele zu erreichen. Dieses Format wird häufig in gamifizierten e-Learning-Plattformen oder -Modulen verwendet, um das Lernen interaktiver und angenehmer zu gestalten.

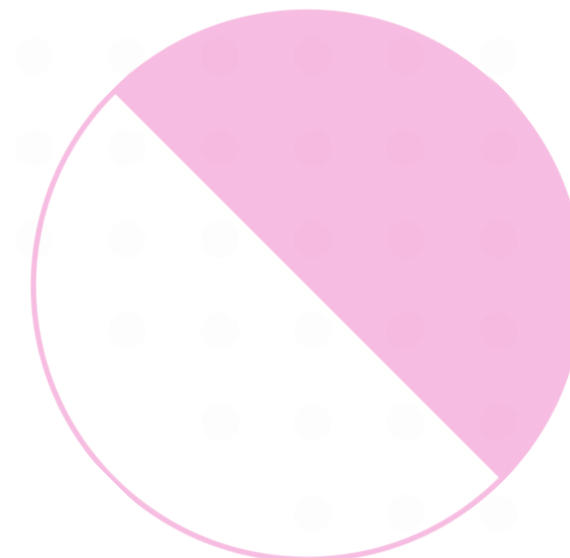


# *Learning QUESTS*



## ***INPUT***

- In der Input-Phase werden die Lernenden mit den Lerninhalten und -zielen vertraut gemacht. Dabei werden in der Regel Informationen, Konzepte oder Fähigkeiten präsentiert, die die Lernenden erwerben oder verstehen müssen, um die Aufgabe erfolgreich zu lösen.
- Dies kann in Form von Text, Videos, Bildern, Audioclips, interaktiven Präsentationen oder anderen für das Lernmaterial geeigneten Multimediaformaten erfolgen.
- Die Input-Phase schafft die Voraussetzungen für die Aufgabe, indem sie den Lernenden das notwendige Hintergrundwissen und den Kontext vermittelt.

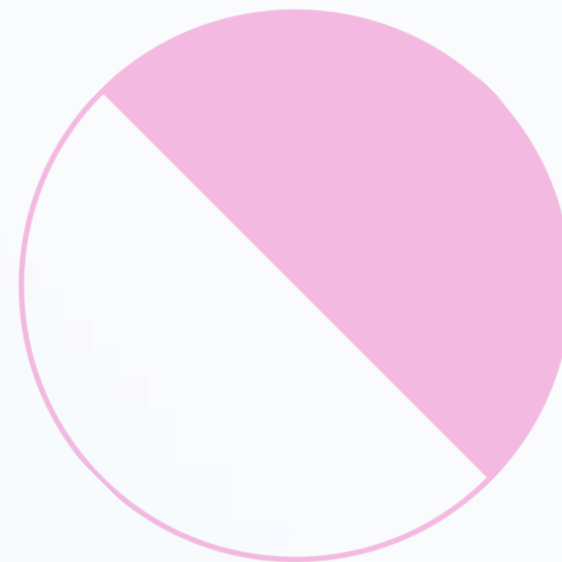


# *Learning QUESTS*



## ***CALL TO ACTION***

- Nachdem die Lernenden den Input erhalten haben, wird ihnen eine Call to Action (Handlungsaufforderung) präsentiert, d. h. eine Aufforderung oder Anweisung, die ihnen sagt, was sie als Nächstes tun müssen, um in der Aufgabe/ Quest weiterzukommen.
- Die Call to Action besteht in der Regel darin, die Lernenden in Aktivitäten oder Aufgaben einzubinden, die mit den Lernzielen zusammenhängen. Diese Aufgaben können Problemlösungsübungen, Quiz, Simulationen, Rollenspiele oder andere interaktive Aktivitäten beinhalten.
- Die Call to Action motiviert die Lernenden, das in der Input-Phase erworbene Wissen anzuwenden, und ermutigt sie zur aktiven Teilnahme am Lernprozess.

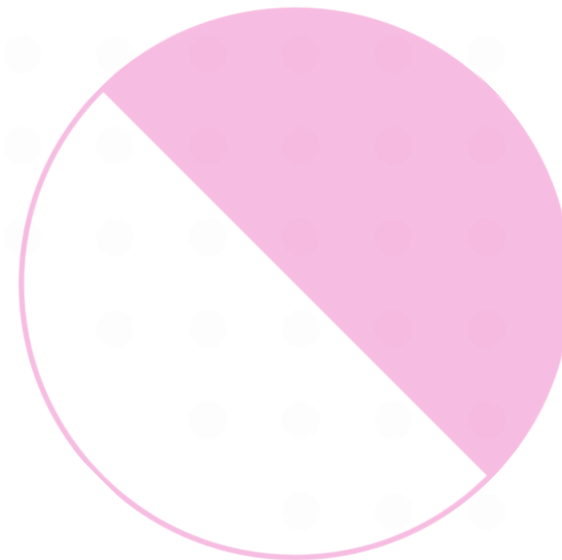


# *Learning QUESTS*



## **OUTPUT**

- In der Output-Phase zeigen die Lernenden, dass sie die Lernziele verstanden haben oder sie beherrschen, indem sie die ihnen zugewiesenen Aufgaben oder Aktivitäten erledigen.
- Die Lernenden können aufgefordert werden, ihre Antworten, Lösungen oder Überlegungen auf der Grundlage des Call to Action einzureichen. Dies kann das Schreiben von Essays, das Erstellen von Präsentationen, die Teilnahme an Diskussionen oder das Ausfüllen von Bewertungen beinhalten.
- In der Output-Phase haben die Lernenden die Möglichkeit, das Gelernte anzuwenden, Feedback zu ihrer Leistung zu erhalten und ihr Verständnis für den Lernstoff zu vertiefen.



# Modul 1



***Pädagogisch-didaktischer***  
***Ansatz für Trainer\_innen zur***  
***Vermittlung von Soft- / Future***  
***Skills in der***  
***Lehrlingsausbildung***



# LESSONS

*Lesson 1: Was sind*

*Future Skills und welche*

*Auswirkungen haben sie*

*auf Lehrlinge und die*

*berufliche Entwicklung?*



*Lesson 2: Was ist*

*LifeDesign und wie kann*

*es in das Training von*

*Hard Skills integriert*

*werden?*



*Lesson 3: Prototyping in*

*der Lehrlingsausbildung*



# ***Lesson 1: Was sind Future Skills und welche Auswirkungen haben sie auf Lehrlinge und die berufliche Entwicklung?***



Future Skills umfassen ein breites Spektrum an Fähigkeiten, wobei der Schwerpunkt eher auf Soft Skills als auf technischem Fachwissen liegt. Diese Soft Skills, wie Kommunikation, Zusammenarbeit, kritisches Denken, Problemlösung und Anpassungsfähigkeit, werden auf dem sich wandelnden Arbeitsmarkt immer wichtiger.

Arbeitgeber\_innen legen immer mehr Wert auf Soft Skills, da diese eine wichtige Rolle bei der Förderung effektiver Teamarbeit, der Förderung von Innovationen und der Bewältigung komplexer Arbeitsumgebungen spielen. Starke Kommunikationsfähigkeiten ermöglichen es dem/ der Einzelnen, Ideen klar auszudrücken, Beziehungen zu Kolleg\_innen und Kund\_innen aufzubauen und Konflikte konstruktiv zu lösen. Fähigkeiten zur Zusammenarbeit erleichtern eine effektive Teamarbeit und den Austausch von Ideen, was zu einer verbesserten Kreativität und Problemlösungsfähigkeit in Organisationen führt.

Kritisches Denken und Problemlösungskompetenz sind für den Einzelnen/ die Einzelne unerlässlich, um Informationen zu analysieren, Alternativen zu bewerten und fundierte Entscheidungen zu treffen. In einer sich schnell verändernden Unternehmenslandschaft ist die Fähigkeit, sich an neue Situationen anzupassen und aus Rückschlägen zu lernen, von unschätzbarem Wert. Anpassungsfähigkeit ermöglicht es dem/ der Einzelnen, Veränderungen anzunehmen, sich bei Bedarf neu auszurichten und in dynamischen Arbeitsumgebungen erfolgreich zu sein.

Darüber hinaus umfassen Future Skills Empathie, emotionale Intelligenz und kulturelles Bewusstsein, die es dem/ der Einzelnen ermöglichen, auf einer tieferen Ebene mit anderen in Kontakt zu treten und sich in unterschiedlichen kulturellen Kontexten zurechtzufinden. In einer vernetzten Welt sind diese zwischenmenschlichen Fähigkeiten von entscheidender Bedeutung für den Aufbau enger Beziehungen zu Kollegen\_innen, Kund\_innen und Stakeholdern mit unterschiedlichen Hintergründen und Kulturen.

Indem man der Entwicklung von Soft Skills in der Lehrlingsausbildung und in beruflichen Entwicklungsprogrammen Priorität einräumt, kann der/ die Einzelne seine/ihre Beschäftigungsfähigkeit, Widerstandsfähigkeit und allgemeine Effektivität am Arbeitsplatz verbessern. Soft Skills ergänzen nicht nur das technische Fachwissen, sondern dienen auch als Grundlage für den Erfolg in einer sich schnell verändernden und vernetzten globalen Wirtschaft.



# LESSON Lernziele

## 1. Integration von Future Skills:

- Ziel: Trainer\_innen in der Lehrlingsausbildung entwickeln die Fähigkeit, identifizierte Future Skills nahtlos in ihre Ausbildungsprogramme zu integrieren und so die Anpassungsfähigkeit und Belastbarkeit der Lehrlinge zu fördern.
- Kompetenz: Effektive Integration von Future Skills in die Lehrlingsausbildung.

## 2. Transversale Fähigkeiten vermitteln:

- Ziel: Trainer\_innen erwerben die Fähigkeit, die Bedeutung von transversalen Fähigkeiten zu vermitteln und deren breite Anwendbarkeit in unterschiedlichen Situationen zu erklären.
- Kompetenz: Den Lehrlingen die Bedeutung von transversalen Fähigkeiten klar zu vermitteln.

## 3. Entwicklung kognitiver und metakognitiver Fähigkeiten:

- Ziel: Die Trainer\_innen fördern die Entwicklung der kognitiven und metakognitiven Fähigkeiten der Lehrlinge und verbessern ihre Fähigkeit, Informationen zu verarbeiten und Ziele zu setzen.
- Kompetenz: Unterstützung der Lehrlinge bei der Entwicklung von kognitiven und metakognitiven Fähigkeiten.

## 4. Schwerpunkt auf Soft Skills:

- Ziel: Trainer\_innen betonen die Bedeutung von Soft Skills und erkennen deren Rolle bei der Verbesserung der zwischenmenschlichen, kommunikativen und teamorientierten Fähigkeiten der Lehrlinge an.
- Kompetenz: Integration der Betonung von Soft Skills in die Lehrlingsausbildung.



#### 5. Förderung von Global Citizenship:

- Ziel: Die Trainer\_innen in der Lehrlingsausbildung fördern Global Citizenship, indem sie Toleranz, Offenheit, Respekt für Vielfalt und interkulturelles Verständnis unter den Lehrlingen fördern.
- Kompetenz: Umsetzung von Strategien zur Vermittlung von Werten der Global Citizenship an Lehrlinge.

#### 6. Aufbau von Resilienz:

- Ziel: Die Trainer\_innen leiten die Lehrlinge beim Aufbau von Resilienz an, indem sie sie mit Fähigkeiten ausstatten, um mit Herausforderungen, Unsicherheiten und komplexen Situationen umzugehen.
- Kompetenzen: Moderation von Resilienz fördernden Aktivitäten und Diskussionen.

#### 7. Effektive Vermittlung von Future Skills:

- Ziel: Trainer\_innen verbessern ihre Kommunikationsfähigkeiten, um die Bedeutung von Future Skills und deren praktische Anwendung in der sich entwickelnden Arbeitswelt effektiv zu vermitteln.
- Kompetenz: Klare und überzeugende Vermittlung der Bedeutung von Future Skills.

#### 8. Integration des Schwerpunkts Wohlbefinden:

- Ziel: Trainer\_innen berücksichtigen das Wohlbefinden der Lehrlinge in ihren Ausbildungsprogrammen und erkennen dessen Einfluss auf die psychische Gesundheit und den Gesamterfolg.
- Kompetenzen: Integration von Strategien zur Förderung des Wohlbefindens der Lehrlinge in den Ausbildungskontext.

#### 9. Beurteilung langfristiger Auswirkungen:

- Ziel: Trainer\_innen entwickeln die Fähigkeit, die langfristigen Auswirkungen des Future Skills Trainings auf die Lehrlinge zu beurteilen, wobei sie verstehen, dass die Ergebnisse nicht sofort sichtbar sind, aber eine entscheidende Rolle für ihre zukünftigen Herausforderungen spielen.
- Kompetenz: Evaluierung und Reflexion der langfristigen Auswirkungen des Future Skills Trainings auf die Entwicklung der Lehrlinge.



## ***Lesson2: Was ist LifeDesign und wie kann es in das Training von Hard Skills integriert werden?***



LifeDesign ist ein proaktiver und holistischer Ansatz für die berufliche Entwicklung, bei dem die Selbstwahrnehmung, die Erkundung und die bewusste Entscheidungsfindung im Vordergrund stehen, um ein erfülltes und sinnvolles Leben und eine Karriere zu gestalten. Dazu gehört die Bewertung der eigenen Werte, Interessen, Stärken und Bestrebungen, die Erkundung verschiedener Karrierewege und -möglichkeiten und das bewusste Ergreifen von Maßnahmen zur Gestaltung eines Lebens, das mit den eigenen Zielen und Bestrebungen in Einklang steht.

Die Integration von LifeDesign-Prinzipien in die Lehrlingsausbildung kann die Entwicklung von Future Skills bei Lehrlingen in mehrfacher Hinsicht fördern. Erstens regt LifeDesign die Lehrlinge dazu an, über ihre persönlichen Werte, Interessen und Stärken nachzudenken, was ihnen hilft, ein tieferes Verständnis für sich selbst und ihre beruflichen Ziele zu entwickeln. Indem sie ihre beruflichen Ziele mit ihren persönlichen Werten und Interessen in Einklang bringen, können die Lehrlinge einen Weg einschlagen, der von Natur aus motivierend und erfüllend ist.

Zweitens ermutigt LifeDesign die Lehrlinge, ein breites Feld an beruflichen Möglichkeiten und Chancen zu erkunden. Durch Aktivitäten wie Informationsgespräche, Job Shadowing und experimentelles Lernen können die Lehrlinge verschiedene Branchen, Aufgaben und Arbeitsumgebungen kennenlernen. Dies erweitert nicht nur ihren Horizont, sondern hilft ihnen auch, ein differenzierteres Verständnis für die in verschiedenen Bereichen erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln.

Drittens fördert LifeDesign die Widerstandsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit, indem sie die Lehrlinge ermutigt, Unsicherheiten zu akzeptieren und aus Rückschlägen zu lernen. Die Lehrlinge lernen, berufliche Entscheidungen als sich wiederholende Prozesse zu betrachten, bei denen Experimente, Reflexion und Anpassung von wesentlicher Bedeutung sind. Dieses Umdenken hilft den Lehrlingen, sich auf dem sich ständig verändernden Arbeitsmarkt selbstbewusst und widerstandsfähig zu bewegen, sich an neue Herausforderungen anzupassen und Wachstumschancen zu nutzen.



# ***Lesson2: what is life design and how can it be integrated in apprenticeship training focusing on developing future skills with apprentices***



Darüber hinaus fördert LifeDesign die Entwicklung wichtiger Future Skills wie Kommunikation, Kollaboration, kritisches Denken und Problemlösungsfähigkeit. Durch Aktivitäten wie Networking, Teamprojekte und problemorientiertes Lernen haben die Lehrlinge die Möglichkeit, diese Fähigkeiten in realen Kontexten zu üben und zu vertiefen. Diese Erfahrungen verbessern nicht nur ihre Beschäftigungsfähigkeit, sondern bereiten sie auch darauf vor, sich in einem vielfältigen und dynamischen Arbeitsumfeld zu behaupten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Integration von LifeDesign-Prinzipien in die Lehrlingsausbildung die Entwicklung von Future Skills bei den Lehrlingen deutlich verbessern kann. Durch die Förderung des Selbstbewusstseins, der Erkundung, der Widerstandsfähigkeit und der Entwicklung von Fähigkeiten befähigt LifeDesign die Lehrlinge, sinnvolle und erfüllende Karrieren zu gestalten, die ihren Wünschen und den sich entwickelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen.



Co-funded by  
the European Union

## **LESSON Lernziele**

### 1. Unterstützung bei der Entwicklung von Visionen:

- Ziel: Trainer\_innen in der Lehrlingsausbildung erwerben die Fähigkeit, die Entwicklung klarer und inspirierender persönlicher und beruflicher Visionen für ihre Lehrlinge anzuleiten und zu fördern.
- Kompetenz: Erleichterung der Formulierung von Visionen.

### 2. DesignThinking Anleitung:

- Ziel: Trainer\_innen demonstrieren die Fähigkeit, Lehrlinge in der Anwendung von DesignThinking-Methoden anzuleiten, um realisierbare Visionen zu entwickeln.
- Kompetenz: Anweisung zur Anwendung von DesignThinking Prinzipien.

### 3. Unterstützung von kreativen Problemlösungen:

- Ziel: Die Trainer\_innen entwickeln die Fähigkeit, die Lehrlinge bei der überzeugenden Lösung komplexer Probleme aus der Perspektive der Nutzer\_innen anzuleiten.
- Kompetenz: Erleichterung kreativer Problemlösungen.

### 4. Life Vision Board Anleitung:

- Ziel: Die Trainer\_innen leiten die Lehrlinge effektiv bei der Erstellung und Nutzung von LifeVision Boards an, um persönliche und berufliche Ziele zu dokumentieren und anzupassen.
- Kompetenzen: Visualisierung und Dokumentation von Zielen anleiten.

### 5. Motivation und „Know Why“-Anleitung:

- Ziel: Die Trainer\_innen leiten die Lehrlinge an, ihre persönliche Motivation („Know Why“) als treibende Kraft für ihr Lernen zu verstehen und zu artikulieren.
- Kompetenz: Vermittlung von Motivationsbewusstsein und -ausdruck.



#### 6. Lerntypen-Anleitung:

- Ziel: Die Trainer\_innen unterstützen die Lehrlinge bei der Identifizierung ihrer bevorzugten Lerntypen und leiten sie an, diese für effektives Lernen zu nutzen.
- Kompetenz: Anleitung zur Selbsterkenntnis der Lernpräferenzen. Kompetenzorientierter Unterricht zur Bildungsplanung: .

#### 7. Kompetenzorientierter Unterricht zur Bildungsplanung:

- Ziel: Die Trainer\_innen leiten die Lehrlinge an, gemeinsam mit ihnen kompetenzorientierte Bildungspläne zu entwickeln, um persönliche und berufliche Ziele zu erreichen.
- Kompetenz: Anleitung zur Bildungsplanung und Zielfindung.

#### 8. Handlungsorientierte Lernbegleitung:

- Ziel: Die Trainer\_innen unterstützen die Lehrlinge beim handlungsorientierten Lernen und leiten sie bei der Anwendung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in praktischen Situationen an.
- Kompetenz: Erleichterung der Anwendung des Gelernten in realen Szenarien.

#### 9. Strategie für lebenslanges Lernen:

- Ziel: Die Trainer\_innen leiten die Lehrlinge bei der Identifizierung und Anwendung effektiver Lernstrategien über das Training hinaus an, um eine Kultur des lebenslangen Lernens zu fördern.
- Kompetenz: Anleitung zur Anwendung von Lernstrategien in verschiedenen Kontexten.

#### 10. Unterstützung des Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt:

- Ziel: Trainer\_innen vermitteln den Lehrlingen Fähigkeiten und Qualifikationen, die mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes übereinstimmen, und unterstützen so ihren erfolgreichen Wiedereinstieg in die Arbeitswelt.
- Kompetenzen: Arbeitsmarktorientierte Qualifizierungsunterstützung anbieten.

#### 11. Ermöglichung von selbstgesteuertem Lernen:

- Ziel: Die Trainer\_innen entwickeln die Fähigkeit, die Auszubildenden zu ermutigen, beim Lernen die Initiative zu ergreifen und sie dabei anzuleiten, selbstgesteuerte Lernziele zu setzen und zu erreichen.
- Kompetenz: Erleichterung des selbstgesteuerten Lernens.



# LESSON 3 : Prototyping in der Lehrlingsausbildung

Das Prototyping im LifeDesign ist ein dynamischer Prozess, bei dem greifbare Modelle oder Experimente erstellt werden, um potenzielle Berufswege, Projekte oder Ideen zu erkunden. Es ist ein wichtiges Tool für die Vermittlung von Future Skills in der Lehrlingsausbildung, da es den Lehrlingen praktische Lernerfahrungen bietet, die die Entwicklung von Fähigkeiten fördern und sie auf die Anforderungen des sich wandelnden Arbeitsmarktes vorbereiten.

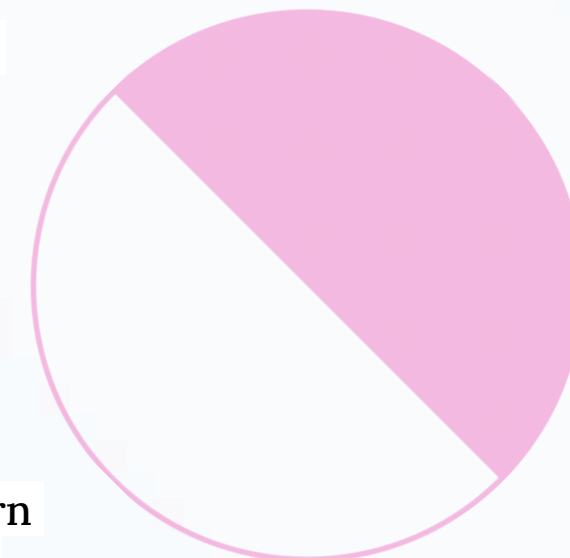
Beim Prototyping experimentieren die Lehrlinge aktiv und können verschiedene Ideen, Ansätze und Lösungen in einer risikoarmen Umgebung testen. Dies fördert die Risikobereitschaft und Innovation, da die Lehrlinge lernen, Misserfolge als natürlichen Teil des Lernprozesses zu akzeptieren und Rückschläge als Wachstumschancen zu sehen.

Das Prototyping fördert auch die wiederholte Problemlösung, bei der die Lehrlinge Phasen des Testens, Feedbacks und der Weiterentwicklung durchlaufen, um ihre Ideen oder Lösungen kontinuierlich zu verbessern. Dieser iterative Ansatz fördert das kritische Denken, die Kreativität und die Anpassungsfähigkeit, da die Lehrlinge lernen, sich anzupassen und auf neue Informationen oder Herausforderungen zu reagieren.

Darüber hinaus fördert das Prototyping die Kollaboration und die Kommunikationsfähigkeiten, da die Lehrlinge oft in Teams arbeiten, um Ideen zu entwickeln, Feedback auszutauschen und Prototypen zu überarbeiten. Durch die Zusammenarbeit mit Gleichaltrigen, Mentor\_innen oder Stakeholdern entwickeln die Lehrlinge effektive Teamarbeit, Kommunikation und zwischenmenschliche Fähigkeiten, die für den Erfolg am Arbeitsplatz unerlässlich sind.

Einer der wesentlichen Vorteile des Prototyping ist der Bezug zur realen Welt. Durch die Arbeit an Projekten oder die Lösung von Problemen, die praktische Anwendungen haben, gewinnen die Lehrlinge ein besseres Verständnis für den Wert ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse. Dies macht die Lernerfahrung bedeutungsvoller und motiviert die Lehrlinge, das Gelernte in realen Situationen anzuwenden.

Insgesamt bietet das Prototyping im Bereich LifeDesign den Lehrlingen wertvolle Möglichkeiten Future Skills wie kritisches Denken, Kreativität, Anpassungsfähigkeit, Zusammenarbeit und Kommunikation zu entwickeln. Durch die Beteiligung an Prototyping-Aktivitäten gewinnen die Lehrlinge praktische Erfahrungen und Selbstvertrauen, die ihnen bei ihrer beruflichen Laufbahn in einer zunehmend komplexen und dynamischen Welt von Nutzen sein werden.



## LESSON Lernziele

### 1. Förderung der Erkundung von Fertigkeiten und Fähigkeiten:

- Ziel: Trainer\_innen im Lehrlingsbereich unterstützen die Entwicklung der Fähigkeiten der Lehrlinge, indem sie sie anleiten, ihre Fähigkeiten zu formulieren und sie mit den sich entwickelnden Anforderungen ihrer Ausbildung in Einklang zu bringen.
- Kompetenz: Kompetente Durchführung und Anleitung von Sitzungen zur Erkundung von Fertigkeiten für Lehrlinge.

### 2. Anleitung zur Integration von Future Skills:

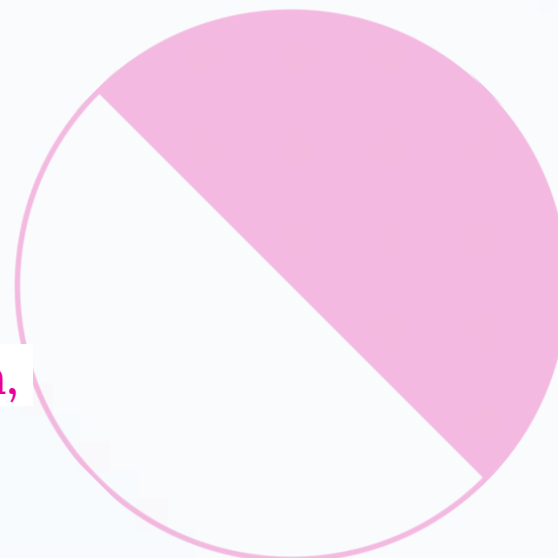
- Ziel: Die Trainer\_innen unterstützen die Lehrlinge bei der reibungslosen Integration der identifizierten Future Skills in den Lehrplan.
- Kompetenzen: Unterstützung bei der reibungslosen Integration von Future Skills in die Lehrlingsausbildung.

### 3. Coaching zur visuellen Darstellung von Fähigkeiten:

- Ziel: Die Trainer\_innen coachen die Lehrlinge darin, ihre identifizierten Interessen, Fähigkeiten und Werte visuell darzustellen, um eine effektive Präsentation und Analyse zu ermöglichen.
- Kompetenz: Anleitung zur Erstellung visuell wirkungsvoller Darstellungen persönlicher und beruflicher Eigenschaften.

### 4. Matrixbasiertes Kompetenzanalyse-Training:

- Ziel: Die Trainer\_innen vermitteln den Lehrlingen den Umgang mit einer Matrix von Future Skills, um die Relevanz spezifischer Fähigkeiten im Ausbildungskontext zu analysieren und zu bewerten.
- Kompetenz: Anleitung der Lehrlinge zur Analyse und Bewertung von Fähigkeiten anhand einer strukturierten Matrix.



#### 5. Anleitung für einen effektiven internen Dialog:

- Ziel: Die Trainer\_innen in der Lehrlingsausbildung leiten die Lehrlinge an, ihre Fähigkeit zu verbessern, einen internen Dialog zu führen und Stimmen zu erkennen und zu managen, die sich auf die Kompetenzentwicklung auswirken.
- Kompetenz: Unterstützung der Lehrlinge, um interne Einflussfaktoren auf die Kompetenzentwicklung zu erkennen und zu bewältigen.

#### 6. Unterstützung bei der Anwendung von Prototyping-Fähigkeiten:

- Ziel: Die Trainer\_innen unterstützen die Lehrlinge bei der Entwicklung und Umsetzung effektiver Prototypen von Fähigkeiten für die praktische Anwendung in realen Szenarien.
- Kompetenz: Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung von Kompetenzprototypen für die praktische Anwendung.

#### 7. Coaching von Kompetenzgesprächen:

- Ziel: Die Trainer\_innen coachen die Lehrlinge in der Durchführung von Kompetenzinterviews und helfen ihnen, relevante Erkenntnisse von Fachleuten mit den gewünschten Kompetenzen zu gewinnen. Kompetenz: Anleitung zur Gestaltung und Durchführung von effektiven Gesprächen, die sich auf bestimmte Fähigkeiten beziehen.

#### 8. Umfassende Unterstützung beim Skill Shadowing:

- Ziel: Die Trainer\_innen ermöglichen den Lehrlingen umfassende Einblicke durch Skill Shadowing, einschließlich der Beobachtung der Anwendung von Fähigkeiten, Herausforderungen und der Ausführung von Aufgaben.
- Kompetenz: Strukturierung und Begleitung von Skill Shadowing Erfahrungen für Lehrlinge.

#### 9. Anleitung zur Reflexion der Feedback-Analyse von Kompetenzen:

- Ziel: Die Trainer\_innen leiten die Lehrlinge bei der Entwicklung der Fähigkeit an, ihre Kompetenzerforschung, Prototypen und Entscheidungen zu reflektieren und Bereiche für Verbesserungen und die kontinuierliche Kompetenzentwicklung zu identifizieren.
- Kompetenz: Anleitung zur Durchführung einer reflektierenden Analyse des Kompetenzfeedbacks. .

#### 10. Kontinuierliche Unterstützung bei der Planung der Kompetenzentwicklung:

- Ziel: Die Trainer\_innen unterstützen die Lehrlinge bei der Entwicklung und Umsetzung von Plänen zur kontinuierlichen Kompetenzentwicklung, um eine kontinuierliche Verbesserung zu gewährleisten. Kompetenz: Erleichterung der Erstellung und Durchführung von personalisierten Kompetenzentwicklungsplänen für Lehrlinge.



# Modul 2

## Top 10 Future Skills

Ein 2018 veröffentlichter OECD-Bericht nennt 36 Future Skills, die derzeit noch überprüft werden (OECD, 2018). Anhand der OECD-Liste und in Zusammenarbeit mit erfahrenen Trainer\_innen haben wir eine präzisere Liste von 16 Zukunftskompetenzen als Grundlage für die Umfrage erstellt. Basierend auf den Ergebnissen der Befragung von Unternehmensmentor\_innen, Trainer\_innen in der Lehrlingausbildung und den Lehrlingen selbst haben wir nun ermittelt, was sie für die 10 wichtigsten Future Skills halten. Die folgenden Folien enthalten eine Definition der einzelnen Future Skills und einen Ansatz für die Entwicklung dieser Kompetenzen mit den Lernenden.



# ***Skill 1***

## ***Analytisches Denken/Problemlösung***

### **Definition:**

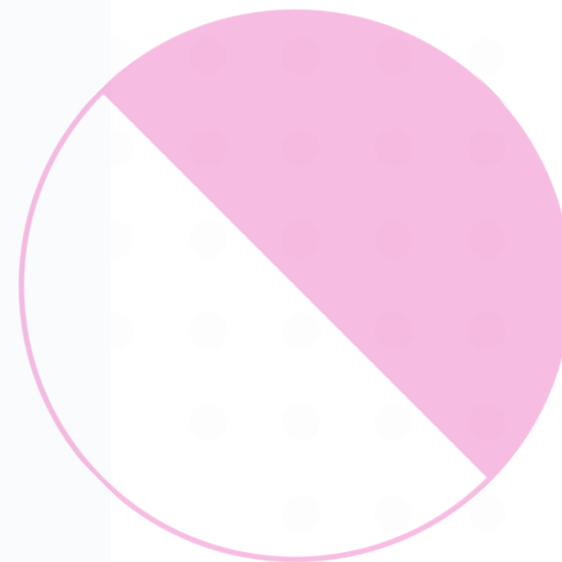
Zu wissen, wie man Dinge herausfindet und die richtige Entscheidung trifft.

### **Learning Outcome:**

Nach Abschluss dieser Lesson versteht der/die Trainer\_in/Mentor\_in, wie er/sie das Lösen von Problemen und das analytische Denken seiner Lernenden unterstützen kann, um praktische und theoretische Probleme zu lösen.

### **Kompetenz:**

Der/Die Trainer\_in/Mentor\_in verfügt über das Wissen und die Fähigkeiten, analytisches Denken und Problemlösungstechniken in seinen/ihren Unterricht einzubeziehen.



# Lesson Outline

## **Definition und Aufschlüsselung des Problems**

Beginne damit, den Lehrlingen zu helfen, das Problem zu verstehen, mit dem sie konfrontiert sind. Ermutige sie, klärende Fragen zu stellen und alle notwendigen Informationen zu sammeln. Gib Beispiele aus deinen eigenen Erfahrungen bei der Bewältigung dieser Probleme.

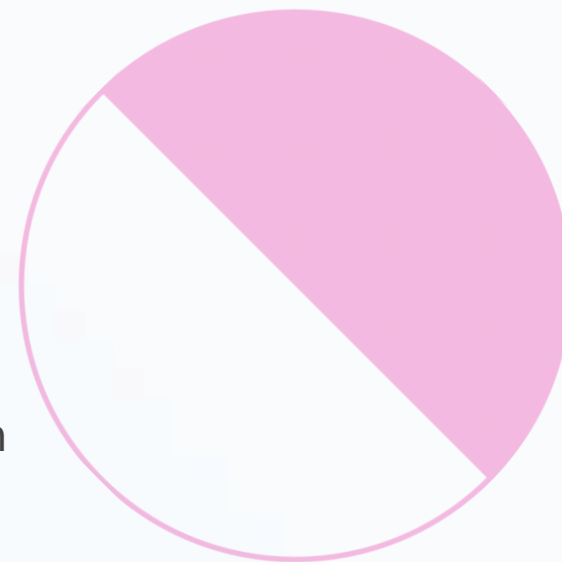
Identifiziere Methoden und Szenarien, um den Lehrlingen beizubringen, wie man komplexe Probleme in kleinere, handlichere Teile zerlegt. Dies kann ihnen helfen, die Hauptursache des Problems zu identifizieren und einen Plan zu entwickeln, um es anzugehen.

## **Anregung zu kritischem Denken und Kreativität**

Fordere die Lehrlinge heraus, kritisch über das vorliegende Problem nachzudenken. Ermutige sie, verschiedene Perspektiven zu berücksichtigen, Informationen zu analysieren und potenzielle Lösungen zu bewerten. Setze individuelle handwerkliche Aufgaben, überwache sie und gib Feedback. Ermutige die Lehrlinge, kreative Lösungen zu brainstormen und verschiedene Ansätze zur Problemlösung zu erkunden. Fördere Teamarbeit und Zusammenarbeit.

## **Anleitung und Praxis**

Sei erreichbar, um den Lehrlingen Anleitung und Unterstützung zu bieten, während sie den Problemlösungsprozess durchlaufen. Gib Feedback, stelle gezielte Fragen und hilf ihnen, auf dem richtigen Weg zu bleiben. Biete den Lehrlingen viele Gelegenheiten, Problemlösungen in realen Szenarien zu üben.



# ***Skill 2***

## ***Kommunikationsfähigkeit***

### **Definition:**

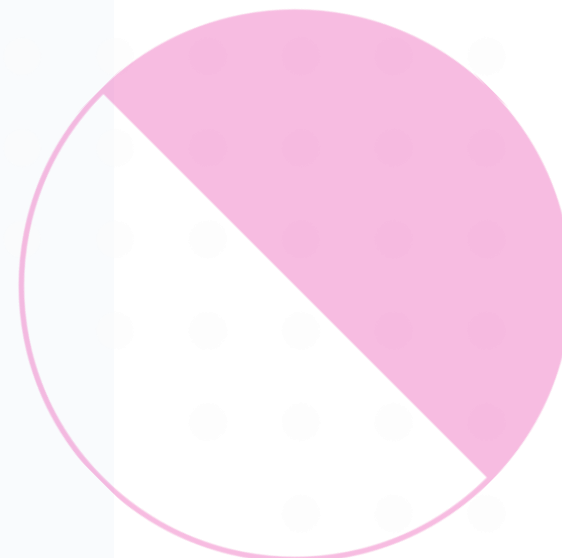
Die Fähigkeit,  
Dinge klar und  
deutlich zu sagen  
und darzustellen  
und Anweisungen  
aufmerksam  
zuzuhören.

### **Learning Outcome:**

Nach Abschluss dieser  
Lesson versteht der/die  
Trainer\_in/Mentor\_in,  
wie er/sie die Entwicklung  
von  
Kommunikationsfähigkeiten  
bei seinen Lernenden  
unterstützen kann.

### **Kompetenz:**

Der/Die  
Trainer\_in/Mentor\_in  
verfügt über das Wissen  
und die Fähigkeiten,  
Kommunikations-  
fähigkeiten in seinen  
Unterricht einzubauen.



# Lesson Outline

## **Definition von Kommunikationsfähigkeiten**

Kommunikationsfähigkeiten sind die Fähigkeit eines Individuums, eine Nachricht genau zu vermitteln. Diese Fähigkeit ist entscheidend für die berufliche Entwicklung und den Erfolg des Lehrlings am Arbeitsplatz.

## **Arten von Kommunikationsfähigkeiten**

**Aktives Zuhören** – Ermutige die Lehrlinge, diese Fähigkeit zu üben, indem sie Augenkontakt halten und Klarheit bei Fragen suchen.

**Verbale Kommunikation** – Lehre den Lehrlingen, wie sie ihre Ideen effektiv kommunizieren können.

**Nonverbale Kommunikation** – Betone die Bedeutung von Körpersprache, Gesichtsausdruck und Gesten beim Übermitteln von Nachrichten.

**Schriftliche Kommunikation** – Fördere die Wichtigkeit, klare und prägnante E-Mails/Berichte zu schreiben.

## **Kommunikation in der Praxis**

Biete den Lehrlingen Gelegenheiten, Kommunikationsfähigkeiten zu üben, wie zum Beispiel: Aufbau einer Beziehung, Konflikte lösen, Feedback geben und empfangen. Ermutige zu einem empathischen, respektvollen und aufgeschlossenen Ansatz in ihren Interaktionen mit anderen. Führe Rollenspiele durch, um die Bedeutung der Kommunikation zu verdeutlichen. Fördere Selbstbewusstsein, damit sie über ihren Kommunikationsstil, Stärken und Schwächen reflektieren.

# ***Skill 3***

## ***Motivation***

### **Definition:**

Motivation ist entscheidend für die Entwicklung von Future Skills und das kontinuierliche Bestreben nach persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung.

### **Learning Outcome:**

Nach Abschluss dieser Lesson versteht der/die Trainer\_in/Mentor\_in, wie er/sie klare Ziele entwickeln und aufrechterhalten kann und wie er/sie spezifische, messbare und erreichbare, zeitlich begrenzte Ziele für die Entwicklung des Lernenden definiert.

### **Kompetenz:**

Der/Die Trainer\_in/Mentor\_in verfügt über das Wissen und die Fähigkeiten, um den Lehrlingen dabei zu helfen, während ihrer gesamten Lehrzeit engagiert, konzentriert und produktiv zu bleiben.



# Lesson Outline

## **Klare Ziele setzen, Feedback geben und ein positives Arbeitsumfeld fördern**

Es ist entscheidend, dass machbare und erreichbare Ziele gesetzt werden. Falls nötig, zerlege größere Aufgaben in kleinere, handlichere Aufgaben, um den Fortschritt zu verfolgen. Regelmäßiges Feedback und positive Verstärkung können die Motivation steigern und ein höheres Fähigkeitsniveau aufrechterhalten. All dies fördert die Zusammenarbeit und erhöht die Arbeitszufriedenheit.

## **Förderung des Wachstumsdenke ns und der Selbstreflexion**

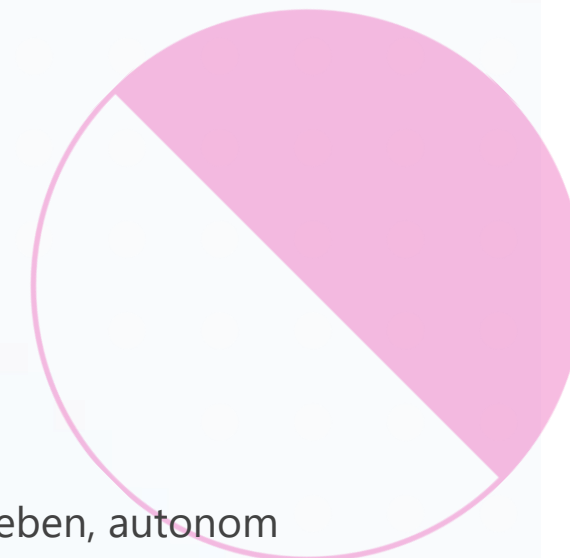
Ermutige die Lehrlinge, eine Wachstumsmentalität anzunehmen. Dies betont den Glauben, dass Fähigkeiten entwickelt werden können, und hilft ihnen, Herausforderungen als Chancen für Wachstum und Verbesserung zu sehen.

Es ist wichtig, die Lehrlinge zu ermutigen, über ihre Stärken, Schwächen und Verbesserungsbereiche nachzudenken und persönliche Entwicklungsziele zu setzen, um ihre Fähigkeiten und Motivation zu verbessern.

## **Autonomie anbieten und Erfolge feiern**

Den Lehrlingen die Möglichkeit zu geben, autonom ihre handwerklichen Fähigkeiten zu entwickeln, ermöglicht es ihnen, Verantwortung für ihre Projekte zu übernehmen.

Es ist entscheidend, ihre Erfolge zu feiern, egal wie klein, da dies das Selbstvertrauen und die Motivation steigert. Anerkenne ihren Fortschritt und ihre Leistungen, um ihre Bemühungen zu verstärken.



# ***Skill 4***

## ***Handwerkliche Fertigkeiten***

### **Definition:**

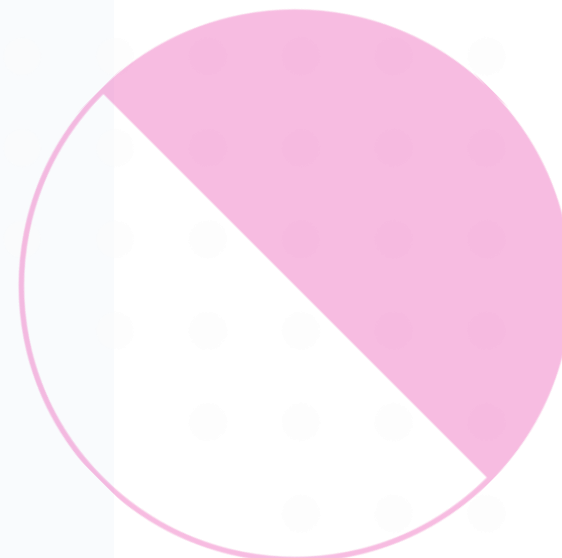
Handwerkliche Fertigkeiten ist ein praktischer Ansatz, der Anleitung, Demonstration, Praxis und Feedback kombiniert.

### **Learning Outcome:**

Nach Abschluss dieser Lesson versteht der/die Trainer\_in/Mentor\_in, wie er/sie erkennen kann, welche Lernstile dem Lehrling helfen, Kompetenz, Präzision und Genauigkeit zu erreichen.

### **Kompetenz:**

Der/Die Trainer\_in/Mentor\_in verfügt über das Wissen und die Fähigkeiten, um den Lehrlingen zu helfen, ein höheres Qualifikationsniveau und einen höheren Standard zu erreichen.



# Lesson Outline

## **Demonstration, Praxis, praktisches Lernen**

Zunächst ist es wichtig, die handwerkliche Fähigkeit selbst zu demonstrieren und den Lehrlingen die richtigen Techniken, Bewegungen und Sicherheitsvorkehrungen zu zeigen. Verwende klare und prägnante Anweisungen, um dies zu demonstrieren. Zerlege die Fertigkeit in kleinere, handlichere Schritte und die Reihenfolge der erforderlichen Schritte. Biete reichlich Gelegenheiten, ihre handwerklichen Fähigkeiten zu üben, und ermutige sie, bis sie sich in ihren Fähigkeiten wohl und sicher fühlen.

## **Feedback und Wiederholung**

Es ist entscheidend, konstruktives Feedback zur Leistung der Lehrlinge bei der handwerklichen Fähigkeit zu geben. Hebe Bereiche der Stärke und Bereiche zur Verbesserung hervor und führe sie an, wie sie ihre Technik verbessern können. Ermutige sie, ihre handwerklichen Fähigkeiten regelmäßig zu üben, um Selbstvertrauen aufzubauen und die Fertigkeit zu verbessern. Wiederholung ist der Schlüssel zur Meisterung handwerklicher Fähigkeiten.

## **Bedeutung von visuellen Hilfsmitteln und Sicherheit**

Verwende visuelle Hilfsmittel wie Diagramme, Videos oder Modelle, um deine Anweisungen zu übermitteln und den Lehrlingen zu helfen, ihre handwerklichen Fähigkeiten besser zu verstehen. Visuelle Hilfsmittel verbessern das Verständnis und die Beibehaltung von Informationen. Betone die Bedeutung von Sicherheitsvorkehrungen und der Verwendung geeigneter Ausrüstung und stelle sicher, dass sie die Sicherheitsrichtlinien verstehen und befolgen, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden.

# ***Skill 5***

## ***Kreativität/Innovatives Denken***

### **Definition:**

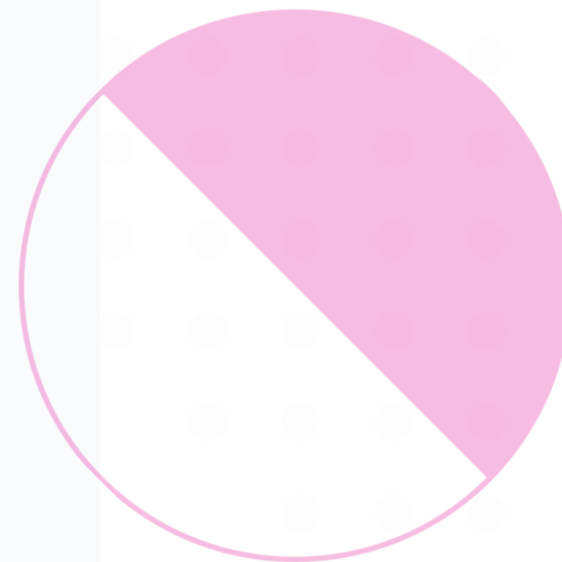
Die Fähigkeit, einzigartige und innovative Lösungen zu finden, neue Ideen zu entwickeln und sich an veränderte Umstände anzupassen.

### **Learning Outcome:**

Nach Abschluss dieser Lesson wird der/die Trainer\_in/Mentor\_in verstehen, wie er/sie Methoden entwickelt, die kreatives und innovatives Denken fördern.

### **Kompetenz:**

Der/Die Trainer\_in/Mentor\_in verfügt über das Wissen und die Fähigkeiten, um die Lehrlinge bei der Schaffung von Erfahrungsmöglichkeiten zu unterstützen, die eine wachstumsorientierte Denkweise fördern.



# Lesson Outline

## **Neugierde fördern, Gelegenheiten zum Ausprobieren bieten**

Fördere bei den Lehrlingen eine Neugierde und Entdeckungslust, indem du sie ermutigst, Fragen zu stellen, neue Informationen zu suchen und Annahmen in Frage zu stellen. Neugierde ist die Grundlage der Kreativität und kann innovatives Denken inspirieren. Schaffe eine sichere und unterstützende Umgebung, in der die Lehrlinge experimentieren, Risiken eingehen und neue Ideen ausprobieren können.

## **Wachstumsdenken, Zusammenarbeit und Problemlösung**

Ermutige den Glauben, dass Fähigkeiten durch Anstrengung und Lernen entwickelt werden können. Ermutige die Lehrlinge, mit ihren Kolleg\_innen, Mentor\_innen und anderen Fachleuten zusammenzuarbeiten, um Ideen auszutauschen und innovative Konzepte zu entwickeln. Lehre die Lehrlinge, Probleme aus verschiedenen Blickwinkeln anzugehen, kritisch zu denken und ermutige sie, außerhalb der gewohnten Denkmuster zu denken.

## **Kreative Aktivitäten, Selbsteinschätzung**

Integriere kreative Übungen und Aktivitäten in deinen Unterricht, da dies die Kreativität stimuliert und innovatives Denken inspiriert. Ermutige die Lehrlinge, über ihre kreativen Prozesse nachzudenken und anerkenne ihre Anstrengungen und innovativen Ideen, um ihre Kreativität und Motivation zu verstärken.



# ***Skill 6***

## ***Kollaboration/Teamwork***

### **Definition:**

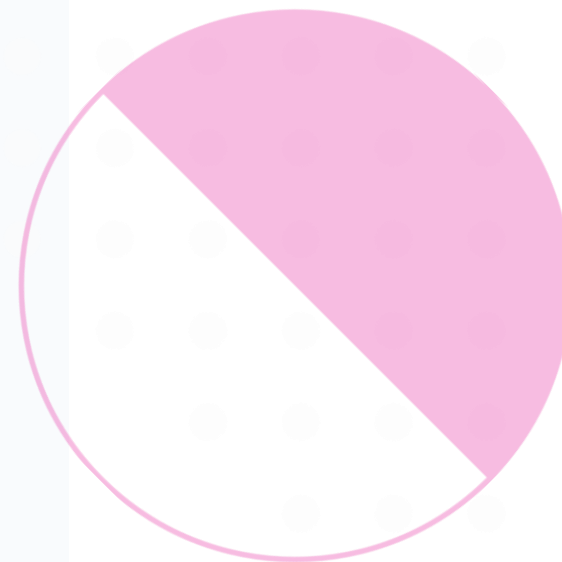
Die Fähigkeit, eine Gruppe von Menschen einzubeziehen, die zusammen an einem gemeinsamen Ziel/Projekt arbeiten.

### **Learning Outcome:**

Nach Abschluss dieser Lesson wird der/die Trainer\_in/Mentor\_in verstehen, wie er/sie klare Erwartungen definiert, ein unterstützendes Umfeld schafft und Lehrlingen Projekte zuweist.

### **Kompetenz:**

Der/Die Trainer\_in/Mentor\_in verfügt über das Wissen und die Fähigkeiten, um die Lehrlinge bei der Zusammenarbeit zu unterstützen, damit sie Probleme lösen und gemeinsame Ziele erreichen können.



# Lesson Outline

## **Klare Erwartungen, unterstützendes Umfeld und Zuweisung von Teamprojekten**

Definiere klar, was Zusammenarbeit und Teamarbeit bedeuten und wie sie zum Gesamterfolg des Teams und somit der einzelnen Lehrlinge beitragen. Schaffe eine unterstützende Umgebung, in der sich die Lehrlinge wohlfühlen, zusammenzuarbeiten und Ideen auszutauschen. Teamprojekte tragen wesentlich dazu bei, Zusammenarbeit zu erfordern und gemeinsame Ziele zu erreichen.

## **Rollen und Verantwortlichkeiten, Aktives Zuhören**

Definiere klar die Rollen und Verantwortlichkeiten jedes Teammitglieds, um Verwirrung zu vermeiden und Verantwortlichkeit zu fördern. Ermutige die Lehrlinge, bei der Festlegung von Zielen, der Aufteilung von Aufgaben und der Erstellung von Zeitplänen für den Projektabschluss zusammenzuarbeiten. Lehre die Lehrlinge die Bedeutung des aktiven Zuhörens und ermutige sie, verschiedene Perspektiven zu verstehen, bevor sie ihre eigenen Ideen teilen.

## **Feedback, Herausforderungen und Erfolge**

Biete konstruktives Feedback und Anleitung und hilf ihnen, Verbesserungsbereiche zu identifizieren. Ermutige sie, Feedback von ihren Kolleg\_innen zu geben und zu erhalten. Arbeitet zusammen, um Probleme und Herausforderungen als Team zu lösen. Es ist sehr wichtig, den Erfolg und die Leistungen des Teams zu feiern, um die Bedeutung der Zusammenarbeit zu verstärken.



# ***Skill 7***

## ***Anpassungsfähigkeit***

### **Definition:**

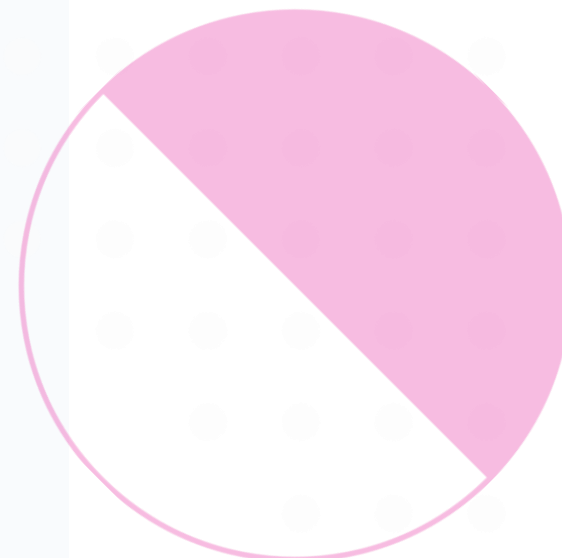
Die Fähigkeit, sich an neue Bedingungen/Umgebungen anpassen zu können.

### **Learning Outcome:**

Nach Abschluss dieser Lesson versteht der/die Trainer\_in/Mentor\_in, wie er/sie Lehrlinge ermutigen kann, aus ihren Fehlern zu lernen und die Erhaltung der eigenen Ziele zu fördern.

### **Kompetenz:**

Der/Die Trainee\_in/Mentor\_in verfügt über das Wissen und die Fähigkeiten, die Lehrlinge dabei zu unterstützen, Veränderungen anzunehmen, Herausforderungen als Chancen für Wachstum zu sehen und aus Rückschlägen zu lernen.



# Lesson Outline

## ***Bedeutung der Anpassungsfähigkeit, Förderung der Flexibilität und Resilienz***

Erkläre, warum Anpassungsfähigkeit in der heutigen schnelllebigen und sich ständig verändernden Arbeitsumgebung eine wertvolle Fähigkeit ist. Hilf ihnen zu verstehen, dass dies ihnen helfen wird, in ihrer Karriere erfolgreich zu sein.

Betone, dass sie möglicherweise ihre Pläne, Prioritäten und Strategien an veränderte Umstände anpassen müssen. Lehre sie, wie sie nach Rückschlägen und Misserfolgen wieder auf die Beine kommen.

## ***Einstellung, Problemlösung und verschiedene Szenarien***

Fördere eine Wachstumsmentalität, indem du den Glauben betonst, dass Fähigkeiten durch Anstrengung und Lernen entwickelt werden können. Ermutige sie, Veränderungen anzunehmen, Herausforderungen als Chancen für Wachstum zu sehen und aus Rückschlägen zu lernen. Hilf ihnen, starke Problemlösungsfähigkeiten zu entwickeln, die ihnen helfen, sich an neue Situationen anzupassen. Setze sie verschiedenen Szenarien und unerwarteten Herausforderungen aus, damit sie ihren Ansatz bei Bedarf anpassen können.

## ***Anpassungsfähigkeit vorleben - mit gutem Beispiel vorangehen***

Gebe ein Beispiel und zeige Anpassungsfähigkeit in deiner eigenen Arbeit. Zeige den Lehrlingen, wie du mit Veränderungen umgehst, Unsicherheiten managst und angesichts von Herausforderungen resilient bleibst. Deine Handlungen können als kraftvolles Beispiel für sie dienen, dem sie folgen können.



# ***Skill 8***

## ***Aktives Zuhören***

### **Definition:**

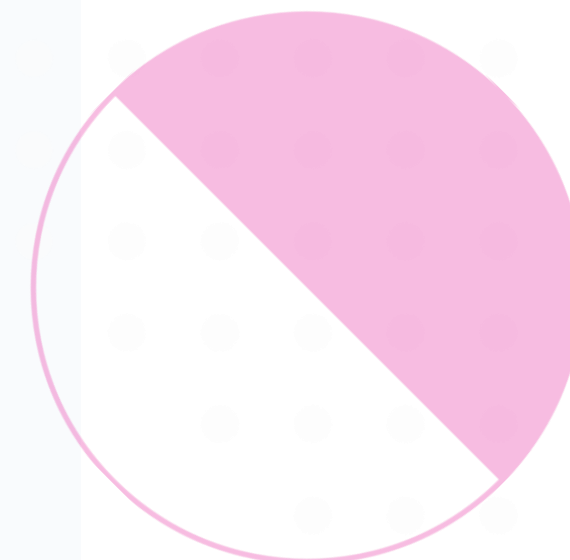
Die Fähigkeit, einem Vortragenden aufmerksam zuzuhören, zu verstehen, was er/sie sagt, zu reagieren, zu reflektieren und die Informationen zu behalten.

### **Learning Outcome:**

Nach Abschluss dieser Lesson versteht der/die Trainer\_in/Mentor\_in, wie er/sie ein unterstützendes Umfeld schaffen kann, in dem sich der/die Lernende wohl fühlt, seine/ihre Gedanken mitzuteilen, Fragen zu stellen und zum Lernprozess beizutragen.

### **Kompetenz:**

Der/Die Trainer\_in/Mentor\_in verfügt über das Wissen und die Fähigkeiten, Gruppenarbeit zu erleichtern, Gelegenheiten zur Reflexion zu bieten und interaktive Lehrmethoden einzubauen.



# Lesson Outline

## **Partizipation, Gruppen- arbeit, Gelegenheiten zur Reflexion**

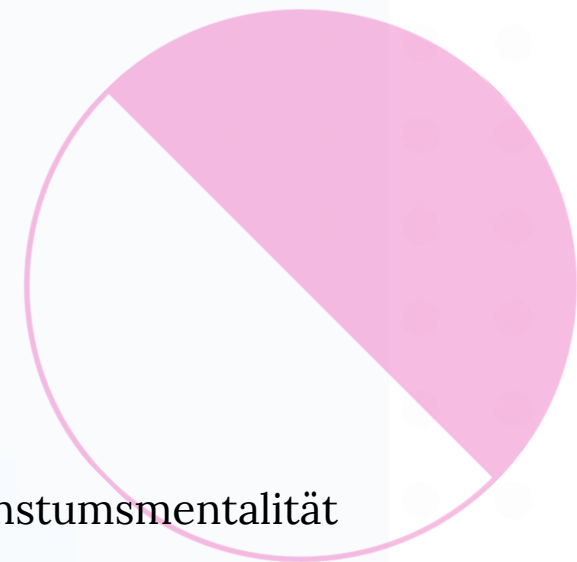
Ermutige die Lehrlinge, aktiv an Diskussionen, Gruppenaktivitäten und praktischen Aufgaben teilzunehmen, indem du eine unterstützende Umgebung schaffst, in der sie sich wohl fühlen, ihre Gedanken zu teilen. Ermutige sie, effektiv zu kommunizieren, Aufgaben zu delegieren und sich gegenseitig bei der Erreichung gemeinsamer Ziele zu unterstützen. Ermutige die Lehrlinge, über ihre Lernerfahrungen nachzudenken, Wachstumsbereiche zu identifizieren und Ziele zu setzen. Hilf ihnen, kritisch über ihre Erfolge nachzudenken. Hebe die Bedeutung hervor, aus ihren Fehlern zu lernen.

## **Lehrmethoden, Selbstgesteuertes Lernen**

Integriere Branchenszenarien und praktische Beispiele in deinen Unterricht, um den Lehrlingen zu helfen, ihr Wissen auf authentische Situationen anzuwenden. Nutze interaktive Lehrmethoden wie Simulationen, Debatten und praktische Demonstrationen, um die Lehrlinge in aktives Lernen einzubinden. Ermächtige die Lehrlinge, Verantwortung für ihr Lernen zu übernehmen, indem du eigenständiges Lernen, Forschung und Erkundung förderst.

## **Wachstums- orientierte Denkweise**

Ermutige die Lehrlinge, eine Wachstumsmentalität anzunehmen, die den Glauben betont, dass Fähigkeiten und Fertigkeiten durch Anstrengung und Lernen entwickelt werden können. Gib rechtzeitiges und konstruktives Feedback zu ihrer Leistung, ihrem Fortschritt und zu Verbesserungsbereichen. Hilf ihnen, Ziele für die kontinuierliche Entwicklung zu setzen.



# ***Skill 9***

## ***Resilienz/Ausdauer***

### **Definition:**

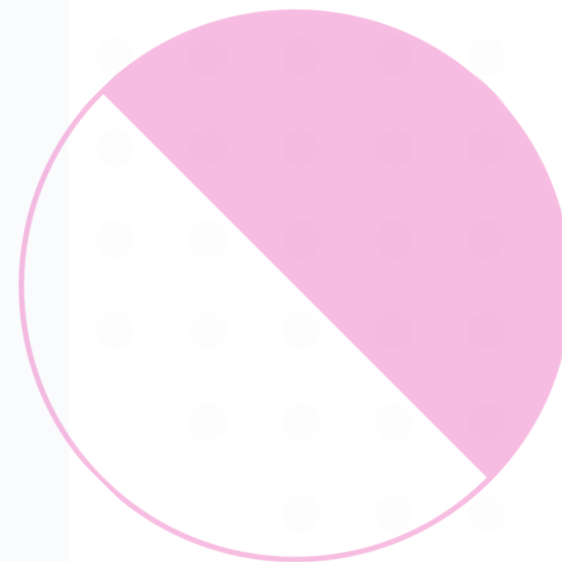
Resilienz bezieht sich auf Stärke und die Fähigkeit, sich von Missgeschicken zu erholen. Ausdauer bezieht sich auf das Durchhaltevermögen und die Ausdauer über einen langen Zeitraum hinweg.

### **Learning Outcome:**

Nach Abschluss dieser Lesson versteht der/die Trainer\_in/Mentor\_in, wie wichtig es ist, realistische Erwartungen an die Lehrlinge im Hinblick auf die Herausforderungen, denen sie während ihrer Lehrzeit begegnen können, zu stellen.

### **Kompetenz:**

Der/Die Trainer\_in/Mentor\_in verfügt über das Wissen und die Fähigkeiten, die Lehrlinge dabei zu unterstützen, ihre Selbstfürsorge zu fördern, um ihre Resilienz und Ausdauer zu stärken, damit sie sich den Herausforderungen des Lebens stellen können.



# Lesson Outline

## **Realistische Erwartungen, Bewältigungsstrategien**

Beginne damit, realistische Erwartungen für die Lehrlinge hinsichtlich der Herausforderungen zu setzen, denen sie während ihrer Ausbildung begegnen können. Hilf ihnen zu verstehen, dass Rückschläge und Hindernisse ein natürlicher Teil des Lernprozesses sind und dass Resilienz entscheidend ist, um sie zu überwinden.

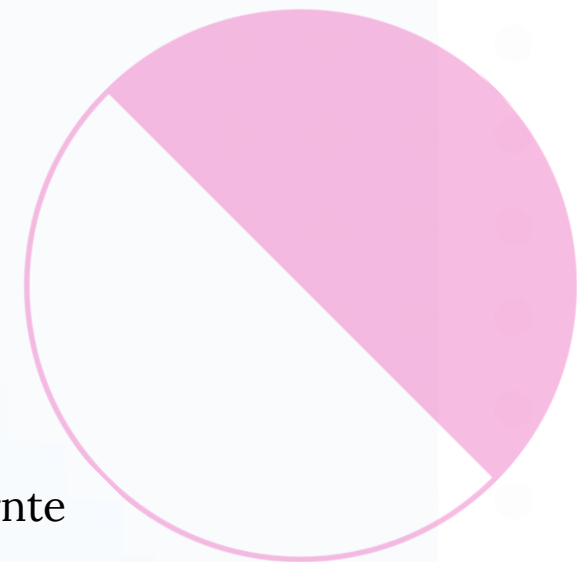
Lehre ihnen Bewältigungsstrategien, die ihnen helfen, Stress zu managen, fokussiert zu bleiben und eine positive Einstellung angesichts von Widrigkeiten zu bewahren. Ermutige sie, eine positive mentale Haltung zu praktizieren.

## **Selbstfürsorge, Mentoring und Unterstützung**

Betone die Bedeutung der Selbstfürsorge beim Aufbau von Resilienz und Ausdauer. Ermutige die Lehrlinge, ihr körperliches und geistiges Wohlbefinden zu priorisieren, indem sie ausreichend Ruhe bekommen, sich gesund ernähren, regelmäßig Sport treiben und bei Bedarf Unterstützung suchen. Biete Mentoring und Unterstützung an, während sie Herausforderungen und Rückschläge bewältigen. Sei eine Quelle der Orientierung, Ermutigung und Bestätigung.

## **Reflexion und Lernen**

Ermutige die Lehrlinge, über ihre Erfahrungen nachzudenken, gelernte Lektionen/ Lessons learned zu identifizieren und diese Lessons auf zukünftige Herausforderungen anzuwenden. Hilf ihnen, eine Gewohnheit des kontinuierlichen Lernens und der Verbesserung zu entwickeln, um ihre Resilienz und Ausdauer zu stärken.



# ***Skill 10***

## ***Empathie***

### **Definition:**

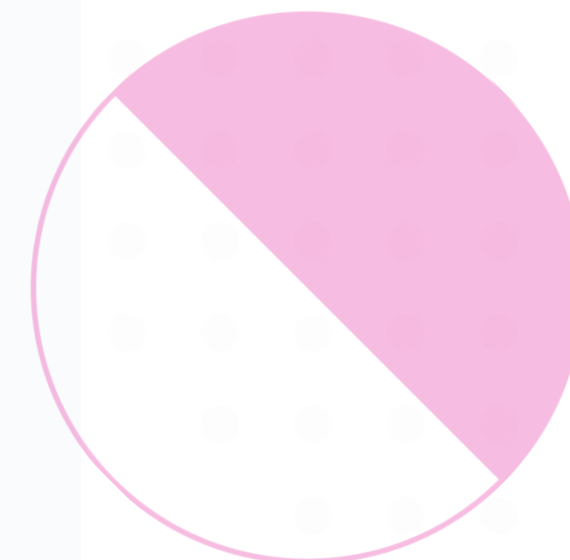
Die Fähigkeit, die Gefühle einer anderen Person zu verstehen und zu teilen.

### **Learning Outcome:**

Nach Abschluss dieser Lesson versteht der die Trainer\_in/Mentor\_in, wie man empathisches Verhalten entwickelt, mit gutem Beispiel vorangeht und Empathie im Umgang mit Lehrlingen zeigt.

### **Kompetenz:**

Der/Die Trainer\_in/Mentor\_in verfügt über das Wissen und die Fähigkeiten, den Lehrlingen zu helfen, ein unterstützendes Umfeld zu schaffen, um die Perspektivenübernahme zu fördern und die Fähigkeit zum aktiven Zuhören zu vermitteln.



# Lesson Outline

## **Vorbildliches Verhalten, unterstützendes Umfeld und Perspektivenübernahme**

Gebe ein Beispiel und zeige Empathie in deinen Interaktionen mit den Lehrlingen. Zeige aufrichtiges Interesse an ihrem Wohlbefinden, höre aktiv auf ihre Perspektiven und antworte mit Mitgefühl. Fördere und schaffe eine unterstützende inklusive Umgebung, in der Empathie geschätzt und gefördert wird. Ermutige offene Kommunikation und Respekt für Vielfalt.

Ermutige die Lehrlinge, die Perspektiven, Gefühle und Erfahrungen anderer zu berücksichtigen. Lehre sie, sich in die Lage anderer zu versetzen.

## **Gelegenheiten zum Üben bieten, Fähigkeiten lehren**

Schaffe Gelegenheiten für die Lehrlinge, Empathie in realen Situationen zu üben. Weise Aufgaben zu, die von ihnen verlangen, kollaborativ zu arbeiten, Konflikte zu lösen und ihre Kolleg\_innen mit Empathie und Mitgefühl zu unterstützen. Lehre die Lehrlinge, aktiv und aufmerksam anderen zuzuhören, ermutige sie, klärende Fragen zu stellen und über das Gehörte nachzudenken und mit Empathie zu antworten.

## **Kommunikation, Selbstwahrnehmung und Feedback**

Lehre die Lehrlinge, empathisch zu kommunizieren, indem sie eine Sprache verwenden, die respektvoll, nicht wertend und unterstützend ist. Ermutige sie, Empathie durch ihre Worte, ihren Tonfall und ihre Körpersprache auszudrücken. Ermutige sie, sich ihrer selbst bewusst zu werden und ihre eigenen Emotionen und Auslöser zu erkennen. Biete konstruktives Feedback zu ihrem Verhalten an.



# Modul 3



## ***LifeDesign Methodenbox für die Vermittlung von Future Skills im Arbeitskontext***



**PROTOTYPING IN DER**

**LEHRLINGSAUSBILDUNG:**

**EIN SCHRITT FÜR SCHRITT GUIDE**



Co-funded by  
the European Union

# LESSONS

LESSON 1: FUTURE

SKILLS IN DER

AUSBILDUNG

VERSTEHEN



LESSON 2:

ERFORSCHUNG UND

FÖDERUNG VON FUTURE

SKILLS



LESSON 3 : SKILL

PROTOTYPING UND

FEEDBACK

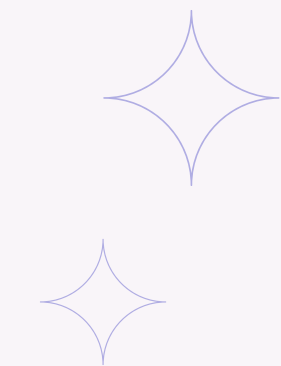


LESSON 4: VERTIEFUNG

UND KONTINUIERLICHE

WEITERENTWICKLUNG

DER KOMPETENZEN



# Lesson 1: Future Skills in der Ausbildung verstehen

**Skills Exploration Method:** Als Lehrling ist es wichtig, die Future Skills zu erforschen und zu verstehen, die in der Lehrlingsausbildung erforderlich sind. Die Methode der „Skills Exploration“ ermöglicht es, Stärken zu ergründen und die Fähigkeiten zu identifizieren, die für deinen sich entwickelnden Beruf entscheidend sein werden. Erkenne deine Interessen, Fähigkeiten und Werte und verbinde sie mit den Fähigkeiten, die für deine zukünftige Rolle wesentlich sind.

## Implementierungsschritte für "Skills Exploration":

- Teile Erfahrungen aus deiner Ausbildung, bei denen du dich engagiert, energiegeladen und authentisch gefühlt hast.
- Diskutiere diese Erfahrungen mit deinem Team. Dein Team fungiert als Fähigkeitsdetektoren und identifiziert die Fähigkeiten, die aus den Geschichten hervorgehen. Erhalte Feedback zu deinen identifizierten Fähigkeiten von deinem Team.

## Prozess zur Formulierung von Fähigkeiten:

- Formuliere in der Fokussierungsphase Fragen, die sich auf die für deine Ausbildung benötigten Fähigkeiten konzentrieren.
- Definiere die entscheidenden Fähigkeiten (z.B. Welche Fähigkeiten sind für meine Rolle entscheidend?).
- Notiere wichtige Erkenntnisse aus der Skills Exploration Phase.
- Formuliere anfängliche Fragen, die sich auf die Entwicklung spezifischer Fähigkeiten konzentrieren.



## Lesson 2: Erforschung und Förderung von Future Skills

**Lehrlingsausbildung Skill Collage:** Nutze die Skill Collage, um die für deine zukünftige Rolle benötigten Fähigkeiten visuell darzustellen. Verbinde deine identifizierten Interessen, Fähigkeiten, Stärken und Werte mit den wesentlichen Fähigkeiten. Die visuelle Darstellung hilft dabei, Gedanken zu ordnen und Bereiche für die Weiterentwicklung von Fähigkeiten zu identifizieren.

**Matrix der Future Skills:** Um die für deine Ausbildung erforderlichen Fähigkeiten zu identifizieren und zu verbessern, erstelle eine Matrix der Future Skills. Recherchiere die spezifischen Fähigkeiten, die für deinen Beruf relevant sind, unter Berücksichtigung der sich entwickelnden Anforderungen der Branche.

**Interner Skills Dialog:** Konzentriere dich auf ein oder zwei Schlüsselqualifikationen, identifiziere innere Stimmen, die deine Fähigkeitsentwicklung beeinflussen, und arbeite mit deinem Ausbildungsleiter zusammen, um Lösungen für potenzielle Herausforderungen zu finden.

**Skills Narrative entwickeln:** Entwickle deinen persönlichen Entwicklungsplan für Fähigkeiten. Lerne Techniken zum Erwerb und zur Verbesserung von Fähigkeiten und bereite dich anhand praktischer Beispiele auf die Formulierung deines Aktionsplans vor.



## Lesson 3: Skill Prototyping und Feedback

**Prototyping Skills Matrix:** Nachdem du die sich entwickelnden Fähigkeiten verstanden hast, die für deine Ausbildung erforderlich sind, implementiere die Entwicklung von Fähigkeiten durch Experimente, Erfahrungen oder Prototyping von Fähigkeiten. Dies ermöglicht es dir, deine Fähigkeiten in realen Szenarien zu testen und weiterzuentwickeln.

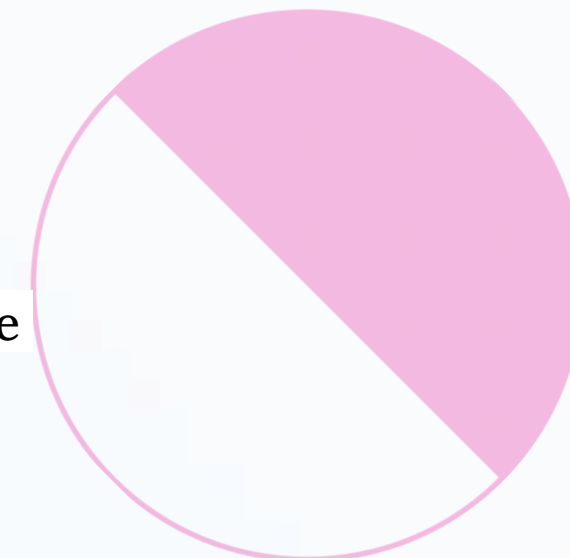
**Skill Interviews:** Nutze die Erkenntnisse aus der Skills Exploration, um Fachleute zu interviewen, die über die Fähigkeiten verfügen, die du entwickeln möchtest. Erstelle eine personalisierte Liste von Fragen, um relevante Einsichten zu gewinnen.

**Skill Shadowing:** Begleite erfahrene Kolleg\_innen mit den gewünschten Fähigkeiten, um umfassende Einblicke zu erhalten. Beobachte die Anwendung der Fähigkeiten, die Herausforderungen und wie Aufgaben ausgeführt werden.

**Skill Praktikum:** Sammle praktische Erfahrungen in der Anwendung und Verbesserung der für deine Ausbildung erforderlichen Fähigkeiten. Vertiefe dein Verständnis und erwerbe praktische Fähigkeiten.

**Skills Evaluierungsprozess:** Bewerte die Ergebnisse des Prototypings der Fähigkeiten und Erfahrungen. Definiere die Schlüsselqualifikationen, erläutere die Gründe für ihre Bedeutung, spezifiziere die notwendigen Fähigkeiten und beschreibe deine Ziele. Entwickle Szenarien zur Entwicklung von Fähigkeiten, entscheide dich für eine Methode zur Verbesserung der Fähigkeiten und bewerte die Ergebnisse..

**Entscheidungsfindungstechniken für die Skills Entwicklung:** Lerne Techniken, um fundierte Entscheidungen über die Entwicklung von Fähigkeiten zu treffen. Integriere die Ergebnisse der vorherigen Schritte in deinen Aktionsplan und arbeite mit deinem/ deiner Lehrlingsausbilder\_in zusammen, um die nächsten Schritte auf deiner Reise zur Verbesserung deiner Fähigkeiten festzulegen.



## Lesson 4: Vertiefung und Kontinuierliche

### Weiterentwicklung der Kompetenzen

**Reflektierendes Skill Feedback:** Reflektiere über deine Skills Exploration, Prototypen und getroffenen Entscheidungen. Identifiziere Zufriedenheitsbereiche, Punkte für die Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Erkenntnisse, die in die fortlaufende Verbesserung der Fähigkeiten in deiner Lehrlingsausbildung einfließen sollen.

**PPCS (Plus, Potential, Concerns, Overcome) Skill Formula:** Nutze die PPCS Skill-Formel, um deine Reflexionen über die Fähigkeitsentwicklung zu strukturieren, wobei positive Aspekte, potenzielle Verbesserungen, Bedenken und Strategien zur Überwindung von Herausforderungen hervorgehoben werden.

**Skills Entwicklungsboard für Lehrlingsausbildung:** Nutze das Momentum der Prototypen der Fähigkeiten und Feedback, um in die nächste Phase zu starten – die Umsetzung deines persönlichen Entwicklungsplans für deine Fähigkeiten. Das Entwicklungsboard stellt deinen Plan visuell dar und hilft dir, deinen Fortschritt zu verfolgen.



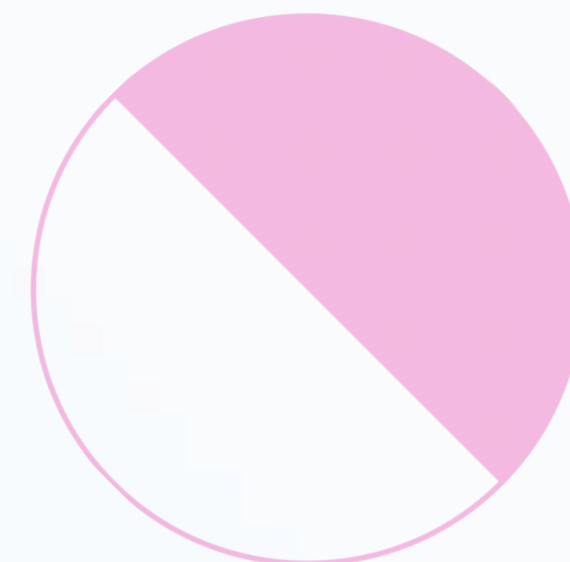


***ibis acam***



***City of Dublin***

Education and Training Board



**FST VET - Future Skills Training Project Nr.2023-1-AT01-KA210-VET-000155007**



**Co-funded by  
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the OeAD-GmbH can be held responsible for them



Dieses Produkt ist lizenziert unter einer [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Das Copyright © aller FST VET Dokumente und Produkte liegt bei der FST VET Projektpartnerschaft. Die (teilweise) Vervielfältigung, Weitergabe, das Kopieren und die Weiterverbreitung des Materials in jedem Medium oder Format ist gestattet, sofern die Quelle(n) angegeben werden. Das Verändern, Umgestalten und Weiterentwickeln des Materials in einem beliebigen Medium oder Format ist gestattet, sofern die Quelle(n) genannt werden. Die Nutzung aller Produkte ist kostenlos.



**FST VET - Future Skills Training Project Nr.2023-1-AT01-KA210-VET-000155007**



**Co-funded by  
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the OeAD-GmbH can be held responsible for them