



FST VET

User Guide



Inhaltsverzeichnis

Das FST VET Projekt.....	3
Was ist FST VET	4
Wozu FST VET	5
Für wen FST VET	5
Warum FST VET Tool nutzen.....	6
FST VET Tool Guide.....	7
Zugang zum Tool	7
Kurzanleitung.....	8
Modul 1: Pädagogisch-didaktischer Ansatz.....	12
Lektion 1: Was sind Zukunftskompetenzen und welche Auswirkungen haben sie.....	12
Lektion 2: Was ist LifeDesign und wie kann es genutzt werden.....	16
Lektion 3: Prototyping in der Ausbildung.....	20
Modul 2: Top 10 der Future Skills	24
Lektion 1: Analytisches Denken/Problemlösung.....	24
Lektion 2: Kommunikationsfähigkeit	26
Lektion 3: Motivation.....	28
Lektion 4: Manuelle Fertigkeiten	29
Lektion 5: Kreativität/Innovatives Denken.....	31
Lektion 6: Kollaboration/Teamarbeit	33
Lektion 7: Anpassungsfähigkeit	35
Lektion 8: Aktives Zuhören.....	36
Lektion 9: Resilienz / Ausdauer.....	38
Lektion 10: Empathie	40
Modul 3: Prototyping.....	42
Lektion 1: Künftige Fertigkeiten in der Ausbildung verstehen.....	42
Lektion 2: Erforschung und Förderung von Future Skills.....	43
Lektion 3: Skills-Prototyping und Feedback	44
Lektion 4: Festigung und Weiterentwicklung der Fähigkeiten	47
Impressum.....	48



Das FST VET Projekt

Projektname	FST VET – Future Skills Training
Projektnummer	2023-1-AT01-KA210-VET-000155007
Verfasserin des Guides	ibis acam – Susanne Studeny
Projektkoordination	ibis acam Bildungs GmbH https://www.ibisacam.at
Projektpartner 1	City of Dublin Education and Training Board https://www.cityofdublinetb.ie
Projektpartner 2	ibis acam Bildungs GmbH



Was ist FST VET

In den letzten zehn Jahren haben viele internationale Organisationen erkannt, dass berufliche Fähigkeiten an die Veränderungen in der Arbeitswelt angepasst werden müssen. Durch den Einsatz von Robotern, Digitalisierung und künstlicher Intelligenz übernehmen Maschinen und Computer immer mehr Aufgaben. Das hat dazu geführt, dass Expert:innen darüber nachdenken, welche Fähigkeiten Fachkräfte in Zukunft benötigen.

Der Bericht "The Future of Jobs" aus dem Jahr 2016 zeigte, dass soziale Kompetenzen in allen Branchen wichtiger werden. Fachwissen allein reicht nicht mehr aus, es braucht auch Teamfähigkeit und Zusammenarbeit. Im Bericht "Centre for the New Economy and Society" von 2018 wurde betont, wie wichtig Soft Skills wie analytisches Denken, Kreativität, Eigeninitiative und Führungsqualitäten für die Arbeitswelt von morgen sind.

Auch die österreichische Regierung hat diese Entwicklung erkannt und Gesetze für bestimmte Berufe angepasst. Im Projekt "Future of Skills. Beschäftigung im Jahr 2030" wurden die Fähigkeiten untersucht, die in neuen Berufen gefragt sein werden. Dabei wurde deutlich, dass Soft Skills immer wichtiger werden und Ausbilder:innen eine Schlüsselrolle bei der Förderung dieser Fähigkeiten spielen.

Soft Skills und soziale Kompetenzen stehen im Mittelpunkt der Diskussion um die sogenannten Future Skills. Fachkräfte müssen in einer technologisch geprägten Arbeitswelt nicht nur technisches Know-how, sondern auch Kreativität und soziale Fähigkeiten mitbringen. Deshalb müssen Ausbilder:innen ihre Lehrmethoden erweitern, um die Auszubildenden auf diese Anforderungen vorzubereiten.

Das Projekt FST VET reagiert auf die Digitalisierung und Automatisierung in der Arbeitswelt. Es hat das Ziel, Ausbilder:innen nicht nur technisches Wissen, sondern auch digitale und soziale Kompetenzen zu vermitteln. Die OECD weist darauf hin, dass viele Ausbilder:innen nur wenig pädagogische Ausbildung haben und daher neue Wege finden müssen, um diese Fähigkeiten zu fördern.

In der Lehrlingsausbildung wird immer klarer, dass Future Skills wie Flexibilität und Innovation unverzichtbar sind. Junge Fachkräfte brauchen neben technischer Ausbildung auch soziale Fähigkeiten. Es fehlen jedoch oft geeignete Lehrmethoden. Hybride Lernformen, die digitales Lernen mit persönlichem Austausch kombinieren, sind hier eine mögliche Lösung. Ausbilder:innen müssen selbst neue, flexible Lernmethoden erlernen, die in ihren Alltag passen.



Das Projekt bietet dafür ein innovatives Microlearning-Format. Es kombiniert digitales Lernen mit Workshops und ermöglicht den Teilnehmenden, flexibel und ortsunabhängig zu lernen. Zusätzlich stehen online alle Materialien zur Verfügung, um eine intensive Beschäftigung mit den Themen zu unterstützen.

Wozu FST VET

- **Verständnis für Future Skills entwickeln:** Ausbilder:innen sollen die Anforderungen der zukünftigen Arbeitswelt verstehen und ihre Auszubildenden darauf vorbereiten. Dabei vermitteln sie wichtige Fähigkeiten und persönliche Kompetenzen, die in der Arbeitswelt immer wichtiger werden.
- **Future Skills praxisnah vermitteln:** Ausbilder:innen lernen Methoden kennen, um Future Skills praktisch und leicht verständlich in die Ausbildung einzubringen. Diese Methoden werden so gestaltet, dass sie zu den vorhandenen Ressourcen und Bedingungen passen.
- **Digitale Weiterbildungen nutzen:** Ausbilder:innen sollen digitale Tools und Methoden verwenden, um ihre Arbeit an die aktuellen und zukünftigen Anforderungen von Wirtschaft und Gesellschaft anzupassen. So können sie ihr Lehrangebot erweitern und ihre Auszubildende besser auf die Zukunft vorbereiten.
- **Multiplikator:innen für Future Skills werden:** Ausbilder:innen geben Future Skills aktiv an ihre Auszubildende weiter und fördern das Bewusstsein dafür in ihren Unternehmen. Damit tragen sie dazu bei, diese Kompetenzen weiterzuverbreiten.
- **Internationales Wissen teilen:** Das Projekt unterstützt den Austausch von bewährten Methoden (Best Practices) zur Vermittlung von Future Skills auf internationaler Ebene. Ausbilder:innen können voneinander lernen und ihre eigenen Methoden weiter verbessern.

FST VET hat das Ziel, Ausbilder:innen bestmöglich auf die Herausforderungen der zukünftigen Arbeitswelt vorzubereiten. Das Projekt gibt ihnen die richtigen Werkzeuge an die Hand, um ihre Auszubildende optimal auf die Veränderungen vorzubereiten.

Für wen FST VET

Die primäre Zielgruppe des Projekts FST VET sind Ausbilder:innen aus allen Berufsfeldern. Darüber hinaus stehen auch deren Auszubildende im erweiterten Fokus. Die Projektziele richten sich spezifisch an diese Gruppen und definieren ihre Rolle im Kontext der Future Skills.



Warum FST VET Tool nutzen

Das FST VET Tool unterstützt Ausbilder:innen dabei, die Anforderungen der zukünftigen Arbeitswelt zu verstehen und ihre Auszubildenden darauf vorzubereiten. Es hilft, wichtige persönliche Kompetenzen zu vermitteln, die in der Arbeitswelt von morgen eine große Rolle spielen.

Das Tool bietet einfache und praktische Methoden, um Future Skills in der Ausbildung zu lehren. Diese Methoden sind an die vorhandenen Ressourcen und Gegebenheiten anpassbar und können direkt angewendet werden.

Zusätzlich fördert das FST VET Tool den Einsatz digitaler Möglichkeiten, damit die Bildungsarbeit besser auf die aktuellen und zukünftigen Anforderungen von Wirtschaft und Gesellschaft abgestimmt wird. Es erweitert das Lehrmethoden-Portfolio und stärkt die Fähigkeit von Ausbilder:innen, Future Skills in ihrem Unternehmen zu verbreiten.

In der Arbeit mit Ausbilder:innen wird immer wieder betont, wie wichtig sogenannte Schlüsselkompetenzen für Auszubildende sind. Diese überfachlichen Fähigkeiten sind die Grundlage für einen erfolgreichen Arbeitsalltag und die berufliche Entwicklung.

Damit die Arbeit weiterhin hochwertig bleibt, ist lebenslanges Lernen und ständige Weiterentwicklung notwendig. Der Unterricht muss sich an die neuen Anforderungen anpassen. Ausbilder:innen spielen eine zentrale Rolle bei der Vermittlung von Soft Skills, und das FST VET Tool wurde speziell entwickelt, um sie bei dieser Aufgabe zu unterstützen.



FST VET Tool Guide

Der FST VET Tool Guide ist ein praktisches Handbuch für Ausbilder:innen und Interessierte. Es zeigt, wie man Future Skills in der Theorie und Praxis vermittelt, und enthält einfache Methoden, um Zukunftskompetenzen in der Lehrlingsausbildung zu lehren.

Das Handbuch fasst alle Ergebnisse des Projekts zusammen und bleibt auch nach Projektende verfügbar. Es bietet pädagogische Anleitungen und erklärt, wie das FST-Online-Tool genutzt wird.

Der Guide geht jedoch über die Erklärung des Online-Tools und des Lehrplans hinaus. Er zeigt, wie man effektiv mit Auszubildenden arbeitet und gibt Ausbilder:innen Werkzeuge und Methoden an die Hand, um das Future Skills Training in ihren Unternehmen oder Ausbildungsstätten umzusetzen.

Das Handbuch wurde speziell entwickelt, um dem Wunsch vieler Ausbilder:innen nach mehr didaktischem Wissen nachzukommen. Es hilft ihnen, Future Skills sicher und gezielt in die Ausbildung zu integrieren. Ein weiterer Abschnitt des Guides erklärt die Future Skills im Detail, damit Ausbilder:innen ein tiefes Verständnis entwickeln und diese Kompetenzen erfolgreich an ihre Auszubildenden weitergeben können.

Der FST VET Tool Guide sorgt dafür, dass Ausbilder:innen die nötigen pädagogischen und didaktischen Werkzeuge haben, um Future Skills effektiv zu vermitteln. Mit innovativen Methoden wie der LifeDesign-Methode werden sie dabei unterstützt, ihre Auszubildenden optimal auf die Arbeitswelt von morgen vorzubereiten.

Das Future Skills Training basiert auf der LifeDesign-Methode, die die innere Motivation der Lernenden anspricht. Sie konzentriert sich auf drei Kernbereiche: Know Why (das persönliche Warum), Know How (das Können) und Know What (das Wissen). Die Lernenden entwickeln Future Skills durch kleine, praktische Schritte, die nach und nach zu neuen Gewohnheiten werden und ihr tägliches Handeln positiv beeinflussen.

Zugang zum Tool

Das FST VET Tool ist einfach und flexibel zugänglich. Es kann über die Projekt-Website www.fstvet.eu oder über direkte Links aufgerufen werden. Diese Links können auch in Lernplattformen, Websites oder andere Kanäle eingebunden werden.



Das Tool funktioniert in jedem Webbrowser und ist mit verschiedenen Geräten wie Laptops, Tablets und Smartphones kompatibel. Dadurch kann es überall genutzt werden.

Die Bedienung ist besonders leicht. Alle Videos im Tool können angehört oder als Text gelesen werden, damit alle interessierten Personen die Inhalte verstehen können. Die Navigation ist intuitiv: Nutzer:innen können einfach zwischen den Abschnitten wechseln. Navigationsknöpfe und eine Inhaltsleiste am rechten Bildschirmrand machen die Nutzung bequem und übersichtlich.

Kurzanleitung

Wenn Sie in den Kurs einsteigen, kommen Sie auf die Startseite. Auf der rechten Seite sehen Sie das Menü mit den Modulen und Lektionen, die auf Sie zukommen.



The screenshot shows the course homepage for 'FST - Future Skills Training'. At the top, there is a blue header with the text 'FST - FUTURE SKILLS TRAINING'. Below this is a large banner image featuring two people (a man and a woman) sitting at a desk, with the 'FST VET' logo and 'Future Skills Training' text to their right. The main content area has a blue background and contains the following text:

Herzlich willkommen
zu Ihrem Future Skills Training für Lehrlingsausbilder!

Ich freue mich sehr, Sie auf dieser spannenden Reise durch die wichtigsten Zukunftskompetenzen begleiten zu dürfen. In diesem E-Learning-Programm lernen Sie, wie Sie die entscheidenden Fähigkeiten für eine sich ständig verändernde Arbeitswelt nicht nur selbst erlernen, sondern auch Ihren Auszubildenden vermitteln können.

Dieses Future Skills Training gliedert sich in drei Module:

1. **Pädagogisch-didaktischer Ansatz:** Hier erfahren Sie, wie Sie Lerninhalte methodisch und didaktisch aufbereiten, um die Auszubildenden optimal zu fördern.
2. **Top 10 Future Skills:** In diesem Modul lernen Sie die zehn wichtigsten Fähigkeiten kennen, die in der modernen Arbeitswelt zunehmend an

On the right side of the page, there is a blue sidebar menu titled 'FST - Future Skills Training - Deutsch'. It contains a 'CONTENT' section with the following items:

- Über das Projekt
- MODUL 1: Pädagogisch-didaktischer Ansatz
- MODUL 2: Top 10 Future Skills
- MODUL 3: Prototyping - LifeDesign Methodenbox
- Abschluss

Wenn Sie weiter nach unten scrollen können Sie in die nächste Lektion weiterblättern, indem Sie auf „Go“ klicken. Außerdem sehen Sie, welche Module auf Sie zukommen werden. Sie können dort auch direkt in ein Modul springen. Wir empfehlen Ihnen jedoch den Kurs beim ersten Durchlauf linear der Reihe nach durchzuarbeiten.



Über das Projekt



*Aus kleinem Anfang
entspringen alle Dinge.
(Marcus Tullius Cicero)*



FST
Future
Skills
Training **VET**

Über das Projekt

Go

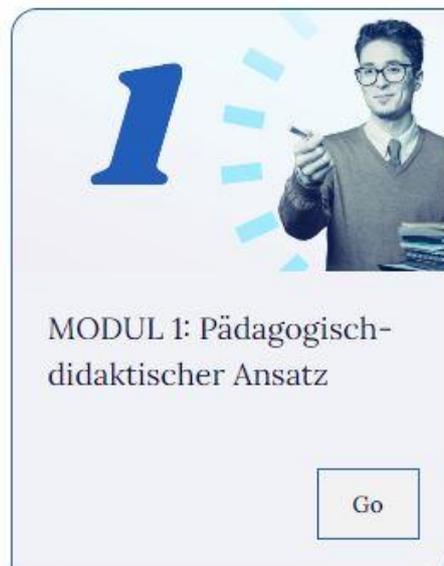
Überblick über die Module



FST
Future
Skills
Training **VET**

Über das Projekt

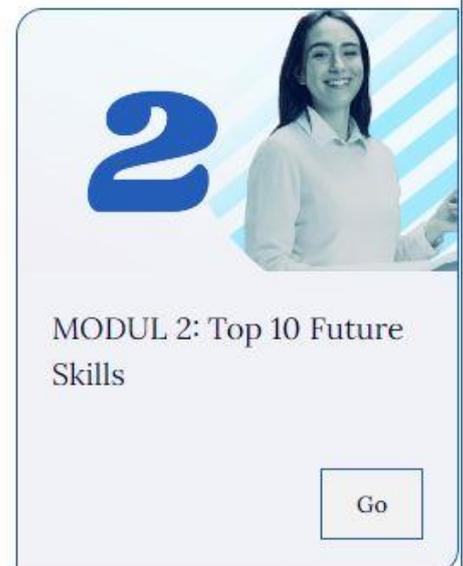
Go



1

MODUL 1: Pädagogisch-
didaktischer Ansatz

Go



2

MODUL 2: Top 10 Future
Skills

Go



Hier sehen Sie nochmal das Menü mit den einzelnen Modulen und Lektionen. Wenn Sie auf das jeweilige Modul klicken, werden automatisch die Lektionen des Moduls ausgeklappt.



FST - Future Skills Training - Deutsch

CONTENT

- Über das Projekt
- MODUL 1: Pädagogisch-didaktischer Ansatz**
 - Lektion 1: Was sind Future Skills und deren Auswirkungen
 - Lektion 2: Was ist LifeDesign und wie kann es integriert werden?
 - Lektion 3: Prototyping in der Lehrlingsausbildung
- MODUL 1: Abschluss
- MODUL 2: Top 10 Future Skills
- MODUL 3: Prototyping - LifeDesign Methodenbox
- Abschluss



Die einzelnen Lektionen sind alle gleich aufgebaut. Sie finden zuerst einen kurzen Einführungstext, danach Videos mit inhaltlichem Input und schließlich eine Übungsaufgabe, die Sie auch direkt mit Ihren Auszubildenden ausprobieren können.

FST - Future Skills Training > ... > LEKTION 1: WAS SIND FUTURE SKILLS UND DEREN A...

Was sind Future Skills?



Transcript

Hier sind grundlegende Strategien, um das Verständnis von "Was sind Future Skills" zu fördern:

- 1. Definition und Beispiele geben:** Den Auszubildenden eine klare Definition von Future Skills sowie konkrete Beispiele wie analytisches Denken, Anpassungsfähigkeit oder digitale Kompetenz zu präsentieren, hilft, den Begriff verständlich zu machen. Beispiele aus der Praxis verdeutlichen, warum diese Fähigkeiten in der Zukunft wichtig sind.

FST - Future Skills Training - Deutsch

CONTENT

- Über das Projekt
- MODUL 1: Pädagogisch-didaktischer Ansatz
 - Lektion 1: Was sind Future Skills und deren Auswirkungen**
 - Lektion 2: Was ist LifeDesign und wie kann es integriert werden?
 - Lektion 3: Prototyping in der Lehrlingsausbildung
- MODUL 1: Abschluss
- MODUL 2: Top 10 Future Skills
- MODUL 3: Prototyping - LifeDesign Methodenbox
- Abschluss

FST - Future Skills Training > ... > LEKTION 1: WAS SIND FUTURE SKILLS UND DEREN A...

Aufgabe

Entwicklung von kognitiven und metakognitiven Fähigkeiten

Die Auszubildenden sollen ihre kognitiven und metakognitiven Fähigkeiten durch Reflexion und praktische Anwendung stärken. Diese Übung soll dabei unterstützen, kognitive und metakognitive Fähigkeiten durch gezielte Reflexion und praktische Anwendung zu stärken.

Schritt-für-Schritt-Anleitung

Schritt 1: Lesen Sie den folgenden Textabschnitt sorgfältig durch. "Kognitive Fähigkeiten unterstützen dabei, Wissen zu verarbeiten und anzuwenden. Metakognitive Fähigkeiten betreffen das Nachdenken über das eigene Lernen und Denken. Beide Fähigkeiten sind die Grundlage für erfolgreiches Lernen, Anpassung und Problemlösung in der modernen Arbeitswelt."

Schritt 2: Reflektieren Sie über Ihr eigenes Lernen. Denken Sie dabei an eine Situation, in der Sie ein neues Thema oder eine neue Fähigkeit gelernt haben.

- Welche Methoden haben Sie verwendet, um dieses Wissen zu verarbeiten und anzuwenden?
- Haben Sie über Ihr Lernen nachgedacht?
- Wie haben Sie Ihre Lernstrategie angepasst?

FST - Future Skills Training - Deutsch

CONTENT

- Über das Projekt
- MODUL 1: Pädagogisch-didaktischer Ansatz
 - Lektion 1: Was sind Future Skills und deren Auswirkungen**
 - Lektion 2: Was ist LifeDesign und wie kann es integriert werden?
 - Lektion 3: Prototyping in der Lehrlingsausbildung
- MODUL 1: Abschluss
- MODUL 2: Top 10 Future Skills
- MODUL 3: Prototyping - LifeDesign Methodenbox
- Abschluss



Modul 1: Pädagogisch-didaktischer Ansatz

Lektion 1: Was sind Zukunftskompetenzen und welche Auswirkungen haben sie

Future Skills sind wichtige Fähigkeiten, die Menschen in einer sich schnell verändernden Welt brauchen. Sie helfen dabei, sich an neue Herausforderungen, technologische Entwicklungen und wirtschaftliche Veränderungen anzupassen. Diese Fähigkeiten kombinieren fachliches Wissen, soziale Kompetenzen und kognitive Fähigkeiten und sind nicht nur im Beruf, sondern auch für die persönliche Entwicklung entscheidend.

Warum sind Future Skills wichtig?

- Sie fördern Flexibilität und die Fähigkeit, sich an Veränderungen anzupassen.
- Sie stärken kreatives Denken, Problemlösung und Zusammenarbeit.
- Sie bereiten auf komplexere Aufgaben vor, die durch Automatisierung und Digitalisierung wichtiger werden.
- Sie unterstützen persönliche Entwicklung, Wohlbefinden und beruflichen Erfolg.

Wie werden Future Skills entwickelt?

- Problembasiertes Lernen: Echte Probleme lösen, allein oder im Team.
- Projektarbeit: Wissen anwenden und vertiefen.
- Visuelle Hilfsmittel: Mindmaps oder Diagramme helfen, Informationen besser zu verstehen.
- Fallstudien: Verknüpfung von Theorie und Praxis.
- Regelmäßige Reflexion: Über Erfolge und Herausforderungen nachdenken.
- Zielgerichtetes Feedback: Denkprozesse und Ergebnisse verbessern.
- Selbstreguliertes Lernen: Lernziele setzen und Lernpläne entwickeln.
- Denken über das Lernen: Fragen wie „Was habe ich gelernt?“ helfen, den Lernprozess zu verstehen.
- Selbstbewertung: Fähigkeiten regelmäßig einschätzen und verbessern.
- Positive Lernumgebung: Vertrauen und Offenheit fördern.
- Mentoring: Individuelle Unterstützung durch persönliche Ansprechpartner:innen.
- Stressmanagement: Workshops und Schulungen zu Selbstregulation und Zeitmanagement.
- Ziele setzen: Klare Kompetenzen definieren, die entwickelt werden sollen.
- Fortschritt überwachen: Feedback-Gespräche und Beobachtungen im Arbeitsumfeld führen.
- Langfristige Entwicklung verfolgen: Über Monate oder Jahre hinweg Veränderungen beobachten.

Future Skills sind der Schlüssel, um in einer dynamischen Welt erfolgreich zu sein. Sie fördern nicht nur berufliche Leistung, sondern auch persönliche Entwicklung und Resilienz. Mit gezieltem Training und Unterstützung können Auszubildende die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt meistern



und eine nachhaltige Zukunft gestalten. Die Kompetenzen der Zukunft konzentrieren sich stark auf Soft Skills statt ausschließlich auf technisches Fachwissen. Fähigkeiten wie Kommunikation, Teamarbeit, kritisches Denken, Problemlösung und Anpassungsfähigkeit werden auf dem modernen Arbeitsmarkt immer wichtiger.

- **Soft Skills für den Erfolg:** Arbeitgeber:innen legen großen Wert auf Soft Skills, da sie wichtig für gute Teamarbeit, kreative Ideen und den Umgang mit komplexen Aufgaben sind. Klare Kommunikation hilft, Ideen verständlich zu machen, gute Beziehungen aufzubauen und Konflikte konstruktiv zu lösen. Zusammenarbeit fördert den Austausch von Ideen, was Kreativität und Problemlösungsfähigkeit steigert.
- **Flexibilität und Anpassungsfähigkeit:** Kritisches Denken und Problemlösungsfähigkeiten helfen, Informationen zu analysieren, Alternativen zu prüfen und kluge Entscheidungen zu treffen. Anpassungsfähigkeit ist in einer schnelllebigen Arbeitswelt entscheidend, um auf Veränderungen zu reagieren und aus Fehlern zu lernen.
- **Einfühlungsvermögen und kulturelles Bewusstsein:** Fähigkeiten wie Empathie, emotionale Intelligenz und kulturelles Verständnis ermöglichen es, Menschen besser zu verstehen und in verschiedenen kulturellen Umgebungen sicher zu handeln. In einer vernetzten Welt helfen diese Fähigkeiten, gute Beziehungen zu Kolleg:innen, Kund:innen und Partner:innen aus verschiedenen Kulturen aufzubauen.
- **Soft Skills als Schlüssel zum Erfolg:** Durch die Förderung von Soft Skills in der Lehrlingsausbildung und in Weiterbildungsprogrammen können Beschäftigungsfähigkeit, Widerstandsfähigkeit und der Erfolg im Job deutlich gesteigert werden. Soft Skills ergänzen technisches Wissen und bilden die Grundlage für Erfolg in einer dynamischen und global vernetzten Wirtschaft.

Lernziele

- **Future Skills in die Ausbildung integrieren:** Ausbilder:innen sollen lernen, wichtige Zukunftskompetenzen in ihre Ausbildungsprogramme einzubauen. Diese Kompetenzen helfen den Auszubildenden, sich besser an Veränderungen anzupassen und stressige Situationen zu bewältigen.
- **Querschnittskompetenzen vermitteln:** Es ist wichtig, dass Ausbilder:innen die breite Anwendbarkeit von Querschnittskompetenzen wie Teamarbeit oder Problemlösung erklären können. Diese Fähigkeiten sind in vielen verschiedenen Situationen nützlich.
- **Kognitive und metakognitive Fähigkeiten fördern:** Ausbilder:innen sollen den Auszubildenden helfen, besser mit Informationen umzugehen, klare Ziele zu setzen und strukturiert zu arbeiten.
- **Soft Skills betonen:** Zwischenmenschliche, kommunikative und teambezogene Fähigkeiten sind essenziell. Ausbilder:innen sollen die Bedeutung von Soft Skills in der Ausbildung hervorheben und gezielt fördern.



- **Globale Bürgerschaft stärken:** Ausbilder:innen sollen Werte wie Toleranz, Offenheit und Respekt für Vielfalt vermitteln. Sie sollen Strategien entwickeln, um interkulturelles Verständnis und weltbürgerliche Werte bei den Auszubildenden zu fördern.
- **Widerstandsfähigkeit aufbauen:** Ausbilder:innen sollen Aktivitäten und Diskussionen moderieren, die den Auszubildenden helfen, mit Herausforderungen, Unsicherheiten und komplexen Situationen umzugehen.
- **Kommunikationsfähigkeiten verbessern:** Um die Bedeutung von Future Skills verständlich zu machen, sollen Ausbilder:innen ihre eigenen Kommunikationsfähigkeiten stärken. Sie sollen klar erklären, warum diese Fähigkeiten wichtig sind und wie sie in der Arbeitswelt genutzt werden können.
- **Wohlbefinden fördern:** Ausbilder:innen sollen Strategien in ihre Programme integrieren, die das psychische Wohlbefinden der Auszubildenden unterstützen. Ein gutes Wohlbefinden ist wichtig für die Gesundheit und den Erfolg.
- **Langfristige Auswirkungen beurteilen:** Ausbilder:innen sollen verstehen, dass die Ergebnisse der Future Skills Ausbildung oft erst später sichtbar werden. Sie sollen die Entwicklung der Auszubildenden beobachten, reflektieren und bewerten, wie das Training langfristig hilft.

Lerninhalt	Lernziel	Kompetenz
Integration von Zukunftskompetenzen	Ausbilder:innen werden die Fähigkeit entwickeln, identifizierte zukünftige Fähigkeiten nahtlos in ihre Ausbildungsprogramme zu integrieren und so die Anpassungsfähigkeit und Belastbarkeit der Auszubildende zu fördern.	Zukunftskompetenzen effektiv in die Lehrlingsausbildung integrieren.
Transversale Fähigkeiten – Artikulation	Ausbilder:innen erwerben die Fähigkeit, die Bedeutung von Querschnittskompetenzen zu vermitteln und deren breite Anwendbarkeit in verschiedenen Situationen zu erläutern.	Klare Vermittlung der Relevanz von Querschnittskompetenzen an Auszubildende.
Entwicklung kognitiver und metakognitiver Fähigkeiten	Ausbilder:innen fördern die Entwicklung der kognitiven und metakognitiven Fähigkeiten der Auszubildenden und verbessern ihre Fähigkeit, Informationen zu verarbeiten und sich Ziele zu setzen.	Anleitung von Auszubildenden bei der Entwicklung kognitiver und metakognitiver Fähigkeiten.
Schwerpunkt auf Soft Skills	Ausbilder:innen betonen die Bedeutung von Soft Skills und erkennen deren Rolle bei der Verbesserung der	Integration der Betonung von Soft Skills in die Lehrlingsausbildung.

	zwischenmenschlichen, kommunikativen und teambezogenen Fähigkeiten der Auszubildende an.	
Förderung der globalen Bürgerschaft	Ausbilder:innen fördern die Weltbürgerschaft, indem sie Toleranz, Offenheit, Respekt für Vielfalt und interkulturelles Verständnis unter den Auszubildenden fördern.	Umsetzung von Strategien zur Vermittlung von Werten der Weltbürgerschaft an Auszubildende.
Aufbau von Resilienz	Ausbilder:innen werden die Auszubildenden beim Aufbau von Widerstandsfähigkeit anleiten und sie mit Fähigkeiten ausstatten, mit denen sie Herausforderungen, Ungewissheiten und komplexe Situationen meistern können.	Moderation von Resilienz fördernden Aktivitäten und Diskussionen.
Effektive Kommunikation zukünftiger Fertigkeiten	Ausbilder:innen werden ihre Kommunikationsfähigkeiten verbessern, um die Bedeutung zukünftiger Fähigkeiten und deren praktische Anwendung in der sich entwickelnden Arbeitswelt effektiv zu vermitteln.	Die Bedeutung zukünftiger Fähigkeiten klar und überzeugend kommunizieren.
Einbindung des Wohlbefindens Fokus	Ausbilder:innen werden das Wohlbefinden der Auszubildenden in ihre Ausbildungsprogramme einbeziehen, da es sich auf die psychische Gesundheit und den Gesamterfolg auswirkt.	Integration von Strategien zur Förderung des Wohlbefindens von Auszubildenden in den Ausbildungskontext.
Langfristige Folgenabschätzung	Ausbilder:innen sollen die Fähigkeit entwickeln, die langfristigen Auswirkungen der Future Skills Ausbildung auf die Auszubildenden zu beurteilen, wobei sie verstehen, dass die Ergebnisse vielleicht nicht sofort sichtbar sind, aber eine entscheidende Rolle für ihre zukünftigen Herausforderungen spielen.	Evaluierung und Reflexion der nachhaltigen Auswirkungen des Future Skills Trainings auf die Entwicklung der Auszubildenden.



Lektion 2: Was ist LifeDesign und wie kann es genutzt werden

LifeDesign ist eine Methode, um bewusst Entscheidungen zu treffen, die zu den eigenen Werten und Zielen passen. Es fördert Selbstreflexion, Kreativität und Anpassungsfähigkeit. Mit LifeDesign können Auszubildende:

- Ihre Stärken, Interessen und Werte erkennen.
- Verschiedene berufliche Möglichkeiten erkunden.
- Widerstandsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit stärken.
- Wichtige Fähigkeiten wie Problemlösung, Kommunikation und Teamarbeit entwickeln.

Ein Vision Board unterstützt diesen Prozess, indem es Ziele und Wünsche visuell darstellt und die Motivation stärkt.

Future Skills: Kompetenzen für eine dynamische Welt

Future Skills sind essenziell, um in einer sich ständig verändernden Arbeitswelt erfolgreich zu sein. Sie kombinieren:

- Soft Skills wie Teamarbeit und Kommunikation.
- Kognitive Fähigkeiten wie kritisches Denken und Problemlösung.
- Metakognitive Fähigkeiten, um das eigene Lernen zu steuern und zu reflektieren.

Future Skills bereiten Auszubildende darauf vor, flexibel und kreativ auf Veränderungen zu reagieren. Praktische Lernmethoden wie Projekte, Fallstudien und Reflexion fördern diese Fähigkeiten.

Moderne Lernansätze: Flexibel und individuell

Effektives Lernen basiert auf:

- Vielfältigen Methoden: Kombination von Text, Bildern, Audio und praktischen Übungen.
- Selbstreguliertem Lernen: Lernziele setzen, Lernstrategien entwickeln und den Fortschritt überprüfen.
- Praxisnähe: Lerninhalte in realitätsnahe Situationen einbetten.

Moderne Ansätze verzichten auf starre Lerntypen und setzen auf Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, um individuelle Bedürfnisse besser zu berücksichtigen.

Motivation: Der Schlüssel zum Erfolg

Motivation treibt uns an, Ziele zu verfolgen. Sie kann:

- Intrinsisch sein (Spaß und Erfüllung durch die Aufgabe).
- Extrinsisch sein (Belohnungen oder das Vermeiden von Strafen).



Zu wissen, warum man etwas lernen möchte („Warum“), schafft Klarheit und Ausdauer. Eine klare Vision gibt Orientierung und stärkt die Motivation, auch bei Herausforderungen.

LifeDesign ist ein aktiver Ansatz, um das eigene Leben und die berufliche Zukunft bewusst zu gestalten. Dabei geht es darum, sich selbst besser kennenzulernen, verschiedene Möglichkeiten zu erkunden und klare Entscheidungen zu treffen, um ein sinnvolles und erfülltes Leben sowie eine passende Karriere zu schaffen.

- **Selbstbewusstsein stärken:** Auszubildende werden ermutigt, über ihre Werte, Interessen und Stärken nachzudenken. So verstehen sie besser, wer sie sind und was sie beruflich erreichen möchten. Indem sie ihre Ziele mit ihren persönlichen Werten verbinden, finden sie einen Weg, der sie motiviert und zufrieden macht.
- **Berufliche Möglichkeiten erkunden:** LifeDesign unterstützt Auszubildende dabei, verschiedene Berufsfelder und Karrieremöglichkeiten zu entdecken. Aktivitäten wie Gespräche mit Berufstätigen, Einblicke in Arbeitsumgebungen oder praktische Erfahrungen helfen ihnen, verschiedene Berufe kennenzulernen und zu verstehen, welche Fähigkeiten in diesen gefragt sind.
- **Widerstandsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit fördern:** LifeDesign zeigt, dass Unsicherheiten und Rückschläge zum Berufsleben dazugehören. Auszubildende lernen, mit Herausforderungen umzugehen, aus Fehlern zu lernen und flexibel zu bleiben. Diese Denkweise hilft ihnen, sich auf einem sich ständig ändernden Arbeitsmarkt zurechtzufinden.
- **Zukunftskompetenzen entwickeln:** Durch Teamarbeit, Problemlösungsaufgaben und Networking trainieren die Auszubildenden wichtige Fähigkeiten wie Kommunikation, Zusammenarbeit, kritisches Denken und Problemlösung. Diese Kompetenzen bereiten sie darauf vor, in einer dynamischen Arbeitswelt erfolgreich zu sein.

Die Integration von LifeDesign in die Ausbildung hilft Auszubildenden, ihre Stärken zu entdecken, ihre Ziele klar zu definieren und wichtige Fähigkeiten für die Zukunft zu entwickeln. Sie lernen, ihre Karriere bewusst zu gestalten und sich auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorzubereiten, während sie gleichzeitig ein erfülltes Leben anstreben.

Lernziele

- **Visionen entwickeln:** Ausbilder:innen helfen Auszubildenden, klare und motivierende persönliche und berufliche Ziele zu formulieren. Sie nutzen Methoden wie Design Thinking, um realistische Visionen zu erstellen, und zeigen den Auszubildenden, wie sie kreative Probleme aus der Sicht der Nutzer:innen lösen können.



- **LifeVision Boards nutzen:** Ausbilder:innen leiten Auszubildende an, LifeVision Boards zu erstellen, um ihre Ziele sichtbar zu machen und bei Bedarf anzupassen. Sie helfen den Auszubildenden, ihre persönliche Motivation („Know Why“) zu erkennen und als Antriebskraft zu nutzen.
- **Lernpräferenzen fördern:** Ausbilder:innen unterstützen Auszubildende dabei, ihren bevorzugten Lerntyp zu erkennen und diesen für effektives Lernen zu nutzen. Sie entwickeln mit den Auszubildenden individuelle Bildungspläne, um persönliche und berufliche Ziele zu erreichen.
- **Praktisches Lernen fördern:** Ausbilder:innen sorgen dafür, dass Auszubildende ihr Wissen und ihre Fähigkeiten in realen Situationen anwenden können. Sie ermutigen handlungsorientiertes Lernen und entwickeln Strategien, um lebenslanges Lernen zu fördern.
- **Arbeitsmarktorientierte Fähigkeiten vermitteln:** Ausbilder:innen lehren die Auszubildenden Fähigkeiten, die auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes abgestimmt sind. Sie unterstützen Auszubildende beim Übergang in das Berufsleben durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen.
- **Selbstgesteuertes Lernen fördern:** Ausbilder:innen ermutigen Auszubildende, Eigeninitiative beim Lernen zu zeigen. Sie helfen ihnen, selbstständig Lernziele zu setzen und zu erreichen, und fördern so die Fähigkeit zum eigenverantwortlichen Lernen.

Durch diese Unterstützung helfen Ausbilder:innen den Auszubildenden, erfolgreich in ihre berufliche Zukunft zu starten und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Lerninhalt	Lernziel	Kompetenz
Erleichterung der Vision	Ausbilder:innen erwerben die Fähigkeit, die Entwicklung klarer und inspirierender persönlicher und beruflicher Visionen für ihre Auszubildende anzuleiten und zu fördern.	Erleichterung der Formulierung von Visionen.
DesignThinking Unterricht	Ausbilder:innen zeigen, dass sie in der Lage sind, Auszubildende in der Anwendung von DesignThinking-Methoden anzuleiten, um realisierbare Visionen zu entwickeln.	Vermittlung der Anwendung von DesignThinking-Prinzipien.
Erleichterung der kreativen Problemlösung	Ausbilder:innen entwickeln die Fähigkeit, Auszubildende bei der überzeugenden Lösung komplexer Probleme aus der Nutzerperspektive anzuleiten.	Erleichterung der kreativen Problemlösung.
Vision Board Anleitung	Ausbilder:innen leiten die Auszubildenden effektiv bei der Erstellung und Nutzung von Life Vision	Anleitung zur Visualisierung und Zieldokumentation

	Boards an, um persönliche und berufliche Ziele zu dokumentieren und anzupassen.	
Motivation und "Know Why"-Unterricht	Ausbilder:innen werden den Auszubildenden dabei helfen, ihre persönliche Motivation ("Know Why") als treibende Kraft für ihr Lernen zu verstehen und zu artikulieren.	Motivationsbewusstsein und -ausdruck schulen.
Lerntypen Anleitung	Ausbilder:innen unterstützen die Auszubildenden bei der Ermittlung ihrer bevorzugten Lerntypen und leiten sie an, diese für effektives Lernen zu nutzen.	Anleitung zur Selbsterkenntnis von Lernpräferenzen.
Kompetenzorientierter Unterricht in der Bildungsplanung	Ausbilder:innen werden angeleitet, gemeinsam mit den Auszubildenden kompetenzorientierte Bildungspläne zu entwickeln, um persönliche und berufliche Ziele zu erreichen.	Kompetenz: Anleitung zur Bildungsplanung und Zielfindung.
Handlungsorientierte Lernmoderation	Ausbilder:innen erleichtern den Auszubildenden das handlungsorientierte Lernen und leiten sie an, die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in praktischen Situationen anzuwenden.	Erleichterung der Anwendung des Gelernten in realen Szenarien.
Strategie für lebenslanges Lernen - Leitfaden	Ausbilder:innen Die Ausbilder werden die Auszubildenden bei der Ermittlung und Anwendung effektiver Lernstrategien über das Programm hinaus anleiten und so eine Kultur des lebenslangen Lernens fördern.	Leitfaden für die Anwendung von Lernstrategien in verschiedenen Kontexten.
Unterstützung beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt	Ausbilder:innen vermitteln den Auszubildenden Fähigkeiten und Qualifikationen, die auf den Bedarf des Arbeitsmarktes abgestimmt sind, und unterstützen ihren erfolgreichen Wiedereinstieg in das Berufsleben.	Arbeitsmarkt orientierte Qualifizierungs-Förderung.
Erleichterung des selbstgesteuerten Lernens	Ausbilder:innen werden die Fähigkeit entwickeln, Auszubildende zu ermutigen, beim Lernen die Initiative zu ergreifen und sie dabei anzuleiten, selbstgesteuerte Lernziele zu setzen und zu erreichen.	Erleichterung der Fähigkeit zum selbstgesteuerten Lernen.



Lektion 3: Prototyping in der Ausbildung

Prototyping ist ein praktisches Werkzeug, um neue Ideen oder Projekte auszuprobieren. Es hilft Auszubildenden, Fähigkeiten in einer sicheren Umgebung zu testen, kreativ zu denken und aus Fehlern zu lernen. Dieser Ansatz bereitet sie auf die Anforderungen eines sich ständig ändernden Arbeitsmarktes vor.

Warum Prototyping wichtig ist:

- Problemlösung: Testen, Feedback einholen und Ideen verbessern stärkt kritisches Denken und Anpassungsfähigkeit.
- Zusammenarbeit: Teamarbeit fördert Kommunikations- und soziale Fähigkeiten.
- Praxisnähe: Echte Projekte machen das Lernen greifbar und motivierend.

Prototyping-Methoden:

- Skill-Interview und Shadowing: Lernen durch Gespräche mit Fachleuten und das Beobachten ihrer Arbeit.
- Rollenspiele: Szenarien durchspielen, um unterschiedliche Perspektiven zu erleben.
- Freiwilligenarbeit und Praktika: Praktische Einblicke in mögliche Berufsfelder gewinnen.
- Nebenprojekte: Ideen in kleinen Projekten testen.

Reflexion und Feedback:

- Eigene Eindrücke analysieren: Was lief gut, was nicht?
- Rückmeldung von anderen einholen: Erfahrene Meinungen und objektive Ergebnisse bewerten.
- Aktionspläne erstellen: Verbesserungsmöglichkeiten definieren und nächste Schritte planen.

Visuelle Tools und Future Skills Matrix:

- Visuelle Darstellung: Collagen oder Diagramme helfen, Fähigkeiten, Interessen und Ziele klar zu strukturieren.
- Future Skills Matrix: Ein Werkzeug, um wichtige Kompetenzen zu identifizieren und gezielt zu verbessern.

Prototyping kombiniert kreatives Experimentieren mit ehrlicher Reflexion. Es stärkt wichtige Fähigkeiten wie Problemlösung, Teamarbeit und Anpassungsfähigkeit. Durch regelmäßige Reflexion und gezielte Weiterentwicklung werden Auszubildende optimal auf den Arbeitsmarkt vorbereitet.

Prototyping im LifeDesign ist ein aktiver und praktischer Prozess. Dabei erstellen Auszubildende Modelle oder probieren Ideen aus, um mögliche Berufe, Projekte oder Lösungen zu erkunden. Es ist



ein wertvolles Werkzeug, um wichtige Fähigkeiten für die Zukunft zu entwickeln und auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten.

- **Experimentieren und Neues ausprobieren:** Beim Prototyping testen Auszubildende verschiedene Ideen und Ansätze in einer sicheren Umgebung. Sie lernen, Risiken einzugehen, Neues auszuprobieren und aus Fehlern zu lernen. Rückschläge werden als Teil des Lernprozesses verstanden und fördern persönliches Wachstum.
- **Probleme lösen und anpassen:** Der Prozess des Prototyping umfasst Testen, Feedback einholen und Verbesserungen vornehmen. Dabei entwickeln die Auszubildenden kritisches Denken, Kreativität und die Fähigkeit, sich an neue Herausforderungen oder Informationen anzupassen.
- **Zusammenarbeit und Kommunikation stärken:** Prototyping fördert Teamarbeit. Auszubildende arbeiten gemeinsam an Ideen, teilen Feedback und überarbeiten ihre Prototypen. Dies stärkt ihre Kommunikationsfähigkeiten und die Zusammenarbeit mit anderen – wichtige Fähigkeiten für den Arbeitsplatz.
- **Praxisbezug schaffen:** Durch die Arbeit an echten Projekten oder die Lösung praktischer Probleme erleben die Auszubildenden, wie ihre Fähigkeiten angewendet werden können. Dies motiviert sie, das Gelernte in der Praxis einzusetzen, und gibt ihnen ein tieferes Verständnis für den Wert ihres Wissens.

Prototyping im LifeDesign bietet Auszubildenden praktische Erfahrungen, die Fähigkeiten wie kritisches Denken, Kreativität, Anpassungsfähigkeit, Zusammenarbeit und Kommunikation fördern. Diese Erlebnisse stärken ihr Selbstvertrauen und bereiten sie darauf vor, ihre Karriere in einer komplexen und sich schnell verändernden Welt zu gestalten.

Lernziele

- **Fähigkeiten erkunden und entwickeln:** Ausbilder:innen helfen den Auszubildenden, ihre Fähigkeiten zu erkennen und klar zu benennen. Sie zeigen, wie diese mit den Anforderungen der Ausbildung und der Arbeitswelt verbunden werden können. Dabei führen sie gezielt Übungen und Sitzungen zur Erkundung von Fähigkeiten durch.
- **Zukunftskompetenzen integrieren:** Ausbilder:innen unterstützen die Auszubildenden dabei, wichtige Zukunftskompetenzen zu erkennen und nahtlos in die Ausbildung einzubinden.
- **Visuelle Darstellung von Stärken:** Die Auszubildenden lernen, ihre Interessen, Fähigkeiten und Werte visuell darzustellen, z. B. durch Diagramme oder Übersichten. Dies hilft ihnen, ihre Stärken besser zu verstehen und klar zu kommunizieren.
- **Matrix für zukünftige Fähigkeiten nutzen:** Ausbilder:innen zeigen, wie eine sogenannte "Fähigkeiten-Matrix" verwendet werden kann, um relevante Kompetenzen zu bewerten. Die



Auszubildenden lernen, wie sie interne Faktoren, die ihre Entwicklung beeinflussen, erkennen und damit umgehen können.

- **Praktisches Lernen mit Prototypen:** Ausbilder:innen unterstützen die Auszubildenden dabei, Fähigkeiten in realen Situationen zu testen. Sie fördern praktische Erfahrungen durch Prototypen, die in echten Szenarien angewendet werden können.
- **Interviews und Hospitationen:** Auszubildende lernen, durch Interviews mit Fachleuten wertvolle Erkenntnisse zu gewinnen. Ausbilder:innen organisieren auch Hospitationen, damit die Auszubildenden praktische Einblicke in den Berufsalltag erhalten. Dabei beobachten sie, wie Fähigkeiten angewendet werden und welche Herausforderungen dabei auftreten.
- **Reflexion und Weiterentwicklung:** Ausbilder:innen ermutigen die Auszubildenden, ihre Erfahrungen zu reflektieren. Sie helfen, Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen und kontinuierliche Lern- und Entwicklungsziele festzulegen.
- **Individuelle Entwicklungspläne:** Gemeinsam mit den Auszubildenden erstellen Ausbilder:innen personalisierte Pläne zur Verbesserung von Fähigkeiten. Sie unterstützen bei der Umsetzung dieser Pläne, um eine langfristige Entwicklung sicherzustellen.

Mit diesen Ansätzen fördern Ausbilder:innen nicht nur die berufliche Entwicklung der Auszubildenden, sondern stärken auch ihre Fähigkeit, sich den Anforderungen der modernen Arbeitswelt anzupassen.

Lerninhalt	Lernziel	Kompetenz
Skills Exploration Mastery Facilitation	Ausbilder:innen erleichtern den Auszubildenden die Entwicklung von Fähigkeiten zur Erkundung von Fertigkeiten und leiten sie an, ihre Fähigkeiten zu artikulieren und sie mit den sich entwickelnden Anforderungen ihrer Ausbildung in Einklang zu bringen.	Kompetente Durchführung und Anleitung von Sitzungen zur Erkundung von Fähigkeiten für Auszubildende.
Leitfaden zur Integration von Future Skills	Ausbilder:innen werden Anleitungen zur nahtlosen Integration identifizierter zukünftiger Fähigkeiten in den Lehrplan für Auszubildende geben.	Unterstützung bei der nahtlosen Integration von Zukunftskompetenzen in die Lehrlingsausbildung.
Visuelles Repräsentations-Coaching	Ausbilder:innen werden die Auszubildenden darin schulen, ihre Interessen, Fähigkeiten und Werte für eine effektive Kommunikation und Analyse visuell darzustellen.	Anleitung zur Erstellung visuell wirkungsvoller Darstellungen persönlicher und beruflicher Eigenschaften.

Matrix basiertes Kompetenzanalyse-Training	Ausbilder:innen schulen Auszubildende in der Verwendung einer Matrix zukünftiger Fähigkeiten, um die Relevanz bestimmter Fähigkeiten im Lehrlingskontext zu analysieren und zu bewerten.	Unterweisung der Auszubildenden in der Analyse und Bewertung von Fähigkeiten anhand einer strukturierten Matrix.
Anleitung für einen wirksamen internen Dialog	Ausbilder:innen leiten Auszubildende an, ihre Fähigkeit zu verbessern, einen internen Dialog zu führen und Stimmen zu erkennen und zu managen, die sich auf die Kompetenzentwicklung auswirken.	Unterstützung der Auszubildenden bei der Erkennung und Bewältigung interner Einflüsse auf die Kompetenzentwicklung.
Prototyping Skill Anwendungsunterstützung	Ausbilder:innen unterstützen die Auszubildenden bei der Entwicklung und Umsetzung effektiver Prototypen von Fähigkeiten für die praktische Anwendung in realen Szenarien.	Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung von Kompetenzprototypen für die praktische Anwendung.
Coaching für Vorstellungsgespräche	Ausbilder:innen werden die Auszubildenden darin schulen, Interviews mit Fachleuten zu führen und ihnen dabei helfen, relevante Erkenntnisse von Fachleuten mit den gewünschten Fähigkeiten zu gewinnen.	Anleitung zur Gestaltung und Durchführung effektiver fachspezifischer Interviews.
Umfassende Erleichterung der Kompetenzvermittlung	Ausbilder:innen ermöglichen den Auszubildenden umfassende Einblicke durch Hospitationen, einschließlich der Beobachtung der Anwendung von Fähigkeiten, Herausforderungen und der Ausführung von Aufgaben.	Strukturierung und Erleichterung von Hospitationserfahrungen für Auszubildende.
Anleitung zur Analyse der Reflexionsfähigkeit	Ausbilder:innen leiten die Auszubildenden an, die Fähigkeit zu entwickeln, ihre Erkundung von Fähigkeiten, Prototypen und Entscheidungen zu reflektieren und Bereiche für Verbesserungen und die kontinuierliche Entwicklung von Fähigkeiten zu identifizieren.	Anleitung zur Durchführung einer reflektierenden Analyse von Kompetenzfeedback.
Unterstützung bei der Planung der kontinuierlichen Kompetenzentwicklung	Ausbilder:innen unterstützen die Auszubildenden bei der Entwicklung und Umsetzung von Plänen zur	Erleichterung der Erstellung und Ausführung von personalisierten Plänen

	kontinuierlichen Verbesserung ihrer Fähigkeiten.	zur Kompetenzentwicklung für Auszubildende.
--	--	---

Modul 2: Top 10 der Future Skills

Lektion 1: Analytisches Denken/Problemlösung

Analytisches Denken/Problemlösung		
Definition	Lernergebnis	Kompetenz
Zu wissen, wie man Dinge herausfindet und die richtige Entscheidung trifft.	Nach Abschluss dieser Lektion weiß der Ausbilder/Mentor, wie er seine Lernenden beim Lösen von Problemen und analytischem Denken unterstützen kann, um praktische und theoretische Probleme zu lösen.	Der Ausbilder/Mentor verfügt über das Wissen und die Fähigkeiten, analytisches Denken und Problemlösungstechniken in seinen Unterricht einzubeziehen.

Das Problem definieren und aufschlüsseln

Helfen Sie den Auszubildenden zuerst, das Problem zu verstehen, mit dem sie konfrontiert sind. Ermutigen Sie sie, Fragen zu stellen und alle wichtigen Informationen zu sammeln. Teilen Sie Beispiele aus Ihren eigenen Erfahrungen mit ähnlichen Problemen.

Zeigen Sie Methoden und Szenarien, mit denen die Auszubildenden lernen können, große und komplexe Probleme in kleinere, leichter lösbare Teile zu zerlegen. Dies hilft ihnen, die Ursache des Problems zu erkennen und einen Plan zur Lösung zu entwickeln.

Anregung zu kritischem Denken und Förderung der Kreativität

Ermutigen Sie die Auszubildenden, das Problem genau zu untersuchen. Sie sollen verschiedene Blickwinkel betrachten, Informationen prüfen und mögliche Lösungen bewerten. Geben Sie ihnen handwerkliche Aufgaben, beobachten Sie ihre Arbeit und geben Sie Rückmeldung.



Fordern Sie die Auszubildenden auf, kreative Lösungen zu finden und verschiedene Wege auszuprobieren. Fördern Sie Teamarbeit und Zusammenarbeit.

Leitfaden und Praxis

Unterstützen Sie die Auszubildenden beim Lösen von Problemen. Geben Sie ihnen Ratschläge und Rückmeldungen, stellen Sie Fragen und helfen Sie ihnen, den richtigen Weg zu finden. Geben Sie den Auszubildenden viele Möglichkeiten, das Lösen von Problemen in echten Situationen zu üben.

Hier sind grundlegende Strategien, um das Verständnis von "Analytisches Denken und Problemlösung" zu fördern:

1. **Fallstudien und reale Probleme analysieren:** Die Arbeit mit Fallstudien und praxisnahen Problemen hilft den Auszubildenden, analytisches Denken anzuwenden und systematisch Lösungen zu entwickeln. Dies fördert die Fähigkeit, komplexe Situationen zu verstehen und Lösungsstrategien zu erarbeiten.
2. **Problemlösungsmodelle einführen:** Methoden wie das PDCA-Modell (Plan-Do-Check-Act) oder das DMAIC-Modell (Define, Measure, Analyze, Improve, Control) bieten strukturierte Ansätze zur Problemlösung. Auszubildende lernen, diese Modelle systematisch anzuwenden, um Probleme Schritt für Schritt zu bewältigen.
3. **Hypothesenbildung und -prüfung üben:** Die Fähigkeit, Hypothesen zu formulieren und diese durch gezielte Analysen oder Experimente zu überprüfen, fördert ein tieferes Verständnis für analytisches Denken. Auszubildende lernen, Annahmen kritisch zu hinterfragen und fundierte Entscheidungen zu treffen.
4. **Datenanalyse und Interpretation einführen:** Die Nutzung von Daten zur Analyse und Problemlösung stärkt die Fähigkeit, analytische Methoden anzuwenden. Durch die Interpretation von Daten lernen Auszubildende, fundierte Schlussfolgerungen zu ziehen und diese in den Lösungsprozess zu integrieren.
5. **Sokratisches Fragen einsetzen:** Diese Methode fördert kritisches Denken, indem Auszubildende durch gezielte Fragen tiefer in die Problemanalyse eintauchen. Sie lernen, grundlegende Annahmen zu hinterfragen und den Ursachen eines Problems auf den Grund zu gehen.
6. **Mindmaps und Diagramme zur Problemanalyse verwenden:** Visuelle Hilfsmittel wie Mindmaps oder Ursache-Wirkungs-Diagramme helfen, komplexe Probleme zu strukturieren und Zusammenhänge zu erkennen. Dies unterstützt den Prozess des analytischen Denkens und erleichtert das Erarbeiten von Lösungen.
7. **Simulationen und Rollenspiele einsetzen:** Das Durchspielen von Problemlösungsprozessen in Simulationen oder Rollenspielen ermöglicht es den Auszubildenden, analytisches Denken in einem



sicheren Umfeld zu üben. Diese Methode hilft, verschiedene Lösungsansätze auszuprobieren und deren Auswirkungen zu verstehen.



Lektion 2: Kommunikationsfähigkeit

Kommunikationsfähigkeit		
Definition	Lernergebnis	Kompetenz
Die Fähigkeit, Dinge klar und deutlich zu sagen und darzustellen und Anweisungen aufmerksam zuzuhören.	Nach Abschluss dieser Lektion weiß der Trainer/Mentor, wie er die Entwicklung von Kommunikationsfähigkeiten bei seinen Lernenden unterstützen kann.	Der Ausbilder/Mentor verfügt über das Wissen und die Fähigkeiten, Kommunikationsfähigkeiten in seinen Unterricht einzubauen.

Definieren Sie Kommunikationsfähigkeiten

Kommunikationsfähigkeit bedeutet, dass jemand eine Nachricht klar und richtig übermitteln kann. Diese Fähigkeit ist sehr wichtig für die berufliche Entwicklung und den Erfolg der Auszubildenden am Arbeitsplatz.

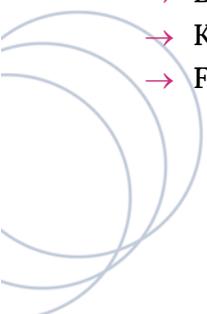
Arten von Kommunikationsfähigkeiten

Ermutigen Sie die Auszubildenden, aktives Zuhören zu üben. Sie sollten Blickkontakt halten und bei Fragen nach Klarheit suchen. Bringen Sie den Auszubildenden bei, wie sie ihre Ideen mündlich gut vermitteln können. Betonen Sie die Bedeutung von Körpersprache, Mimik und Gestik bei der Kommunikation. Fördern Sie das Schreiben klarer und kurzer E-Mails und Berichte.

Kommunikation in der Praxis

Geben Sie den Auszubildenden die Chance, Kommunikationsfähigkeiten zu üben. Dazu gehören:

- Beziehungen aufbauen
- Konflikte lösen
- Feedback geben und erhalten



Fördern Sie, dass sie einfühlsam, respektvoll und offen miteinander umgehen. Machen Sie Rollenspiele, um zu zeigen, wie wichtig Kommunikation ist. Helfen Sie ihnen, selbstbewusst über ihren Kommunikationsstil, ihre Stärken und Schwächen nachzudenken.

Hier sind grundlegende Strategien, um das Verständnis von "Kommunikationsfähigkeiten" zu fördern:

1. **Rollenspiele und Simulationen einsetzen:** Durch Rollenspiele oder Simulationen können Auszubildende Kommunikationssituationen üben, z. B. Konfliktgespräche oder Präsentationen. Dies fördert die praktische Anwendung der Fähigkeiten in einem sicheren Umfeld und ermöglicht es, verschiedene Kommunikationsstile auszuprobieren.
2. **Aktives Zuhören trainieren:** Übungen zum aktiven Zuhören, wie das Wiederholen von Aussagen oder das Stellen klärender Fragen, helfen den Auszubildenden, ihre Fähigkeit, aufmerksam und empathisch zu kommunizieren, zu stärken. Dies verbessert das Verständnis und die Qualität von Gesprächen.
3. **Feedback-Runden etablieren:** Regelmäßige Feedback-Sitzungen fördern die Fähigkeit, konstruktives Feedback zu geben und zu empfangen. Dies hilft den Auszubildenden, ihre Kommunikationsfähigkeit durch gezielte Rückmeldungen zu verbessern und zu reflektieren.
4. **Diskussionsrunden und Debatten führen:** Das regelmäßige Durchführen von Diskussionsrunden oder Debatten fördert die Fähigkeit, Argumente klar zu formulieren und auf die Meinungen anderer einzugehen. Dies stärkt das analytische Denken und die rhetorischen Fähigkeiten.
5. **Präsentationstraining anbieten:** Übungen zur Präsentation und zum freien Sprechen helfen, die mündliche Kommunikationsfähigkeit zu verbessern. Dies stärkt das Selbstvertrauen der Auszubildenden und erleichtert es, Informationen klar und überzeugend zu vermitteln.
6. **Schriftliche Kommunikationsübungen durchführen:** Das Verfassen von Berichten, E-Mails oder Essays fördert die schriftliche Ausdrucksfähigkeit. Übungen zu klarer und präziser Sprache helfen, Botschaften effektiv zu übermitteln und Missverständnisse zu vermeiden.
7. **Nonverbale Kommunikation bewusst einsetzen:** Die Schulung in nonverbaler Kommunikation, wie Gestik, Mimik und Körperhaltung, unterstützt das Verständnis für die Bedeutung von Körpersprache in der zwischenmenschlichen Interaktion. Dies hilft, die eigenen Kommunikationsfähigkeiten zu verfeinern und angemessen einzusetzen.



Lektion 3: Motivation

Motivation		
Definition	Lernergebnis	Kompetenz
Motivation ist entscheidend für die Entwicklung künftiger Fähigkeiten und das Engagement für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung.	Nach Abschluss dieser Lektion weiß der Ausbilder/Mentor, wie er klare Ziele entwickeln und aufrechterhalten kann und wie er spezifische, messbare und erreichbare, zeitlich begrenzte Ziele für die Entwicklung des Auszubildenden definiert.	Der Ausbilder/Mentor verfügt über das Wissen und die Fähigkeiten, um den Auszubildenden dabei zu helfen, während ihrer gesamten Ausbildung engagiert, konzentriert und produktiv zu bleiben.

Klare Ziele setzen, Feedback geben und ein positives Arbeitsumfeld fördern

Es ist sehr wichtig, klare und erreichbare Ziele zu setzen. Große Aufgaben sollten, wenn nötig, in kleinere, einfachere Aufgaben aufgeteilt werden, damit man den Fortschritt sehen kann. Regelmäßiges Feedback und positives Lob können die Motivation erhöhen und helfen, ein gutes Leistungsniveau zu halten. Das fördert die Zusammenarbeit und macht die Arbeit angenehmer.

Förderung des Wachstumsdenkens und der Selbstreflexion

Ermutigen Sie die Auszubildenden, daran zu glauben, dass sie ihre Fähigkeiten verbessern können. Helfen Sie ihnen, Herausforderungen als Chancen zum Wachsen und Besserwerden zu sehen.

Erklären Sie, wie wichtig es ist, über ihre Stärken und Schwächen nachzudenken. Lassen Sie sie überlegen, in welchen Bereichen sie sich verbessern können, und helfen Sie ihnen, persönliche Ziele zu setzen, um ihre Fähigkeiten und Motivation zu steigern.

Bieten Sie Autonomie und feiern Sie Erfolge

Wenn die Auszubildenden ihre handwerklichen Fähigkeiten selbstständig entwickeln können, übernehmen sie mehr Verantwortung für ihre Projekte. Es ist wichtig, ihre Erfolge zu feiern, auch wenn sie klein sind. Das stärkt ihr Selbstvertrauen und ihre Motivation. Erkennen Sie ihre Fortschritte und Leistungen an, um sie in ihren Bemühungen zu bestärken.



Hier sind grundlegende Strategien, um das Verständnis von "Motivation" zu fördern:

1. **Selbstreflexion über persönliche Ziele fördern:** Auszubildende sollten regelmäßig ihre eigenen Ziele und Wünsche reflektieren, um ihre intrinsische Motivation zu verstehen. Dies hilft ihnen, herauszufinden, was sie antreibt, und klare, motivierende Ziele zu setzen.
2. **Zielsetzung nach dem SMART-Prinzip einführen:** Die Verwendung des SMART-Prinzips (spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert) zur Zielsetzung hilft, klare und erreichbare Ziele zu formulieren. Dies erhöht die Motivation, da die Fortschritte sichtbarer werden.
3. **Anerkennung und Belohnung nutzen:** Regelmäßiges Feedback und Anerkennung von Leistungen fördern die Motivation, indem sie Auszubildende für ihre Fortschritte belohnen. Kleine Belohnungen oder positive Rückmeldungen helfen, das Engagement aufrechtzuerhalten.
4. **Motivierende Lernumgebungen schaffen:** Die Gestaltung einer Lernumgebung, die herausfordernd, aber nicht überfordernd ist, unterstützt die Motivation. Eine anregende Umgebung fördert das Interesse und ermutigt zu kontinuierlichem Lernen.
5. **Erfolgserlebnisse ermöglichen:** Aufgaben sollten so gestaltet sein, dass Auszubildende regelmäßig Erfolgserlebnisse haben. Das Gefühl, Fortschritte zu machen, steigert die Motivation, sich weiterhin anzustrengen und neue Ziele zu verfolgen.
6. **Relevanz und Nutzen des Lernens aufzeigen:** Auszubildende sollten verstehen, wie das Erlernte mit ihren persönlichen Zielen oder der beruflichen Praxis verbunden ist. Wenn sie den Sinn hinter den Aufgaben erkennen, steigt die Motivation, sich damit auseinanderzusetzen.
7. **Soziale Unterstützung und Peer-Learning fördern:** Der Austausch mit Gleichaltrigen oder in Lerngruppen kann die Motivation erhöhen, da gemeinsames Lernen und gegenseitige Unterstützung die Lernbereitschaft stärken. Soziale Interaktionen bieten zusätzliche Anreize, dranzubleiben und motiviert zu bleiben.

Lektion 4: Manuelle Fertigkeiten

Manuelle Fertigkeiten		
Definition	Lernergebnis	Kompetenz
Manual Skills ist ein praxisorientierter Ansatz, der Anleitung, Demonstration, Praxis und Feedback kombiniert.	Nach Abschluss dieser Lektion wird der Ausbilder/Mentor wissen, wie er erkennen kann, welche Lernstile dem Auszubildenden helfen,	Der Ausbilder/Mentor verfügt über das Wissen und die Fähigkeiten, um den Auszubildenden zu helfen, ein höheres Qualifikationsniveau



Kompetenz, Präzision und Genauigkeit zu erreichen.

und einen höheren Standard zu erreichen.

Demonstration, Praxis, praktisches Lernen

Zeigen Sie den Auszubildenden zuerst, wie die manuelle Fertigkeit richtig gemacht wird. Erklären Sie die Techniken, Bewegungen und Sicherheitsvorkehrungen. Verwenden Sie klare und einfache Anweisungen. Teilen Sie die Fertigkeit in kleine, leicht verständliche Schritte auf. Geben Sie den Auszubildenden genug Zeit, um die Fertigkeit zu üben, und ermutigen Sie sie, bis sie sich sicher fühlen und Vertrauen in ihre Fähigkeiten haben.

Feedback und Wiederholung

Es ist wichtig, den Auszubildenden hilfreiches Feedback zu ihren manuellen Fertigkeiten zu geben. Zeigen Sie ihre Stärken und Bereiche, in denen sie sich verbessern können. Erklären Sie, wie sie ihre Technik besser machen können. Ermutigen Sie sie, regelmäßig zu üben, um ihr Selbstvertrauen und ihre Fähigkeiten zu stärken. Üben ist der Schlüssel, um die manuellen Fertigkeiten gut zu beherrschen.

Bedeutung von visuellen Hilfsmitteln und Sicherheit

Geben Sie Ihre Anweisungen mit Hilfe von Bildern, Videos oder Modellen. So können die Schüler ihre manuellen Fähigkeiten besser verstehen. Bilder und Videos helfen, die Informationen besser zu verstehen und zu behalten. Erklären Sie, wie wichtig Sicherheitsvorkehrungen und die richtige Ausrüstung sind. Stellen Sie sicher, dass die Schüler die Sicherheitsregeln verstehen und befolgen, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden.

Hier sind grundlegende Strategien, um das Verständnis von "Manuelle Fähigkeiten" zu fördern:

- 1. Praktische Übungen und Hands-on-Training einbinden:** Regelmäßiges Üben mit Werkzeugen, Maschinen oder Materialien ermöglicht den Auszubildenden, manuelle Fähigkeiten durch praktische Erfahrung zu entwickeln. Diese direkte Anwendung hilft, die motorischen Fertigkeiten zu verbessern und ein tieferes Verständnis für die Aufgaben zu gewinnen.
- 2. Schrittweise Steigerung der Aufgabenkomplexität:** Die Einführung von Aufgaben mit zunehmendem Schwierigkeitsgrad unterstützt den kontinuierlichen Aufbau manueller Fähigkeiten. Durch die graduelle Herausforderung können Auszubildende ihre Fertigkeiten systematisch erweitern und ihre Präzision verbessern.
- 3. Beobachtungslernen fördern:** Das Zuschauen bei erfahrenen Fachleuten, die manuelle Tätigkeiten ausführen, hilft den Auszubildenden, Techniken und Handgriffe besser zu verstehen.



Anschließendes Nachahmen festigt das Gelernte und unterstützt die Entwicklung eigener Fähigkeiten.

4. **Feedback zu den praktischen Leistungen geben:** Regelmäßiges, konstruktives Feedback zur Qualität der manuellen Arbeit hilft, spezifische Stärken und Schwächen zu erkennen. Dies ermöglicht gezielte Verbesserungen und fördert das Bewusstsein für die eigene Entwicklung.
5. **Verwendung unterschiedlicher Materialien und Werkzeuge üben:** Die Arbeit mit verschiedenen Materialien und Werkzeugen unterstützt die Auszubildenden dabei, ein breites Spektrum manueller Fähigkeiten zu entwickeln. So lernen sie, ihre Techniken an unterschiedliche Anforderungen anzupassen.
6. **Feinmotorik durch gezielte Übungen stärken:** Spezifische Übungen, die auf die Verbesserung der Feinmotorik abzielen, wie etwa Präzisionsarbeiten oder Tätigkeiten mit kleinen Objekten, fördern die Fingerfertigkeit. Dies verbessert die Genauigkeit und Kontrolle bei manuellen Aufgaben.
7. **Reflexion und Selbstbewertung einbinden:** Auszubildende sollten regelmäßig ihre eigenen Fortschritte bei manuellen Fähigkeiten reflektieren und bewerten. Diese Selbstanalyse hilft, den Lernprozess bewusst zu steuern und gezielte Maßnahmen zur Weiterentwicklung abzuleiten.

Lektion 5: Kreativität/Innovatives Denken

Kreativität/Innovatives Denken		
Definition	Lernergebnis	Kompetenz
Die Fähigkeit, einzigartige und originelle Lösungen zu finden, neue Ideen zu entwickeln und sich an veränderte Umstände anzupassen.	Nach Abschluss dieser Lektion wird der Trainer/Mentor wissen, wie er Methoden entwickeln kann, die kreatives und innovatives Denken fördern.	Der Ausbilder/Mentor verfügt über das Wissen und die Fähigkeiten, um die Auszubildenden bei der Schaffung von Erfahrungsmöglichkeiten zu unterstützen, die eine wachstumsorientierte Einstellung fördern.

Neugierde Fördern, Gelegenheiten zum Ausprobieren bieten

Fördern Sie Neugier und Entdeckergeist bei den Auszubildenden, indem Sie sie ermutigen, Fragen zu stellen, neue Informationen zu suchen und Annahmen zu hinterfragen. Neugierde ist wichtig für Kreativität und kann zu neuen Ideen führen. Schaffen Sie eine sichere und unterstützende Umgebung, in der Auszubildende experimentieren, Risiken eingehen und neue Ideen ausprobieren können.



Growth Mindset, Zusammenarbeit und Problemlösung

Fördern Sie die Überzeugung, dass Fähigkeiten durch Anstrengung und Lernen verbessert werden können. Ermutigen Sie die Auszubildenden, mit Gleichaltrigen, Mentoren und anderen Fachleuten zusammenzuarbeiten, um Ideen auszutauschen und neue Konzepte zu entwickeln. Bringen Sie den Auszubildenden bei, Probleme aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten, kritisch zu denken und kreativ zu sein.

Kreative Aktivitäten, Selbsteinschätzung

Fügen Sie kreative Übungen und Aktivitäten in Ihren Unterricht ein, da dies die Kreativität fördert und zu neuen Ideen inspiriert. Ermutigen Sie die Auszubildenden, über ihre kreativen Prozesse nachzudenken. Loben Sie ihre Anstrengungen und neuen Ideen, um ihre Kreativität und Motivation zu stärken.

Hier sind grundlegende Strategien, um das Verständnis von "Kreativität / Innovatives Denken" zu fördern:

1. **Brainstorming-Methoden anwenden:** Regelmäßiges Brainstorming ermutigt die Auszubildenden, viele Ideen ohne Einschränkungen zu entwickeln. Diese Technik fördert freies Denken und zeigt, dass auch ungewöhnliche oder unkonventionelle Ansätze wertvoll sein können.
2. **Divergentes und konvergentes Denken üben:** Auszubildende sollten lernen, zwischen der Phase des kreativen Ideensammelns (divergentes Denken) und der Auswahl der besten Ideen (konvergentes Denken) zu unterscheiden. Dies fördert die systematische Entwicklung innovativer Lösungen.
3. **Kreativitätstechniken einführen:** Methoden wie Mindmapping, die 6-3-5-Methode oder das SCAMPER-Modell (Substitute, Combine, Adapt, Modify, Put to another use, Eliminate, Reverse) bieten strukturierte Ansätze, um kreative Prozesse zu unterstützen. So lernen die Auszubildenden, systematisch innovative Ideen zu generieren.
4. **Freiraum für Experimente schaffen:** Eine Umgebung, die zum Experimentieren ermutigt und Fehler zulässt, unterstützt kreatives Denken. Auszubildende sollten die Möglichkeit haben, neue Ansätze auszuprobieren und daraus zu lernen, um ihre kreativen Fähigkeiten weiterzuentwickeln.
5. **Interdisziplinäres Arbeiten fördern:** Die Zusammenarbeit mit Personen aus unterschiedlichen Fachbereichen bringt verschiedene Perspektiven und Denkweisen zusammen. Dies regt zu neuen Ideen an und fördert ein umfassendes Verständnis für kreative Problemlösungen.
6. **Erfolgsgeschichten und Best Practices analysieren:** Die Untersuchung erfolgreicher Innovationsprojekte zeigt, wie kreative Ideen umgesetzt wurden. Diese Beispiele können inspirieren und das Verständnis dafür stärken, wie kreatives Denken in der Praxis angewendet wird.



7. **Kreatives Schreiben und bildnerische Gestaltung einbeziehen:** Übungen wie freies Schreiben oder Zeichnen fördern die kreative Ausdrucksfähigkeit und helfen, innovative Denkprozesse anzuregen. Diese kreativen Tätigkeiten bieten alternative Wege, um neue Ideen zu entwickeln und zu reflektieren.

Lektion 6: Kollaboration/Teamarbeit

Kollaboration/Teamarbeit		
Definition	Lernergebnis	Kompetenz
Die Fähigkeit, eine Gruppe von Menschen einzubeziehen, die zusammen an einem gemeinsamen Ziel/Projekt arbeiten.	Nach Abschluss dieser Lektion wird der Ausbilder/Mentor wissen, wie er klare Erwartungen definieren, ein unterstützendes Umfeld schaffen und dem Auszubildenden Projekte zuweisen kann.	Der Ausbilder/Mentor verfügt über das Wissen und die Fähigkeiten, um die Auszubildenden bei der Zusammenarbeit zu unterstützen, damit sie Probleme lösen und gemeinsame Ziele erreichen können.

Klare Erwartungen, unterstützendes Umfeld und Zuweisung von Teamprojekten

Erklären Sie klar, was Zusammenarbeit und Teamwork bedeuten und wie sie dem Team und den einzelnen Auszubildenden helfen. Schaffen Sie eine unterstützende Umgebung, in der sich die Auszubildenden wohlfühlen, wenn sie zusammenarbeiten und Ideen austauschen. Teamprojekte sind sehr nützlich, um Zusammenarbeit zu fördern und gemeinsame Ziele zu erreichen.

Rollen und Verantwortlichkeiten, Aktives Zuhören

Erklären Sie klar die Rollen und Aufgaben jedes Teammitglieds, um Verwirrung zu vermeiden und Verantwortung zu fördern. Ermutigen Sie die Auszubildenden, gemeinsam Ziele zu setzen, Aufgaben zu verteilen und Zeitpläne für den Projektabschluss festzulegen. Bringen Sie den Auszubildenden bei, wie wichtig aktives Zuhören ist, und ermutigen Sie sie, andere Meinungen zu verstehen, bevor sie ihre eigenen Ideen mitteilen.



Feedback, Herausforderungen und Erfolge

Geben Sie den Auszubildenden hilfreiches Feedback und Anleitung. Helfen Sie ihnen, Möglichkeiten zur Verbesserung zu erkennen. Ermutigen Sie sie, Feedback von anderen Auszubildenden zu geben und zu bekommen. Arbeiten Sie gemeinsam daran, Probleme und Herausforderungen im Team zu lösen. Feiern Sie die Erfolge und Leistungen des Teams, um zu zeigen, wie wichtig Zusammenarbeit ist.

Hier sind grundlegende Strategien, um das Verständnis von "Kollaboration / Teamarbeit" zu fördern:

1. **Schaffen Sie ein kollaboratives Umfeld:** Schaffen Sie ein offenes und freundliches Umfeld, in dem sich die Auszubildenden wohl fühlen, wenn sie Ideen austauschen und zusammenarbeiten.
2. **Gruppenprojekte zuweisen:** Die Zuweisung von Gruppenprojekten, bei denen die Auszubildenden zusammenarbeiten müssen, fördert die Zusammenarbeit. Stellen Sie sicher, dass die Aufgaben anspruchsvoll genug sind, um Teamarbeit zu erfordern.
3. **Fördern Sie die Kommunikation:** Effektive Kommunikation ist der Schlüssel zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit. Ermutigen Sie die Auszubildenden, offen zu kommunizieren, sich gegenseitig aktiv zuzuhören und konstruktives Feedback zu geben.
4. **Ermutigen Sie zum gegenseitigen Lernen:** Ermuntern Sie die Auszubildenden, voneinander zu lernen, indem sie ihre Fähigkeiten, ihr Wissen und ihre Erfahrungen miteinander teilen. Dies fördert nicht nur die Zusammenarbeit, sondern auch eine Kultur des kontinuierlichen Lernens.
5. **Erleichtern Sie teambildende Aktivitäten:** Organisieren Sie teambildende Aktivitäten wie Gruppenausflüge, Workshops oder Problemlösungsübungen, um den Auszubildenden zu helfen, sich zusammenzuschließen und Vertrauen zueinander aufzubauen.
6. **Erkennen Sie Zusammenarbeit an und belohnen Sie sie:** Erkennen Sie gemeinsame Anstrengungen an und belohnen Sie sie, um den Wert der Teamarbeit zu stärken. Dies kann durch Lob, Zertifikate oder kleine Anreize geschehen.
7. **Werkzeuge für die Zusammenarbeit bereitstellen:** Nutzen Sie Tools und Plattformen für die Zusammenarbeit, um die Kommunikation und das Projektmanagement unter den Auszubildenden zu erleichtern. Dazu können Projektmanagement-Software, Kommunikations-Apps oder virtuelle Räume für die Zusammenarbeit gehören.



Lektion 7: Anpassungsfähigkeit

Anpassungsfähigkeit		
Definition	Lernergebnis	Kompetenz
Die Fähigkeit, sich an neue Bedingungen/Umgebungen anpassen zu können.	Nach Abschluss dieser Lektion weiß der Ausbilder/Mentor, wie er die Auszubildenden dazu ermutigen kann, aus ihren Fehlern zu lernen und bei der Verfolgung ihrer Ziele Bewahrung zu fördern.	Der Ausbilder/Mentor verfügt über das Wissen und die Fähigkeiten, die Auszubildenden dabei zu unterstützen, Veränderungen anzunehmen, Herausforderungen als Chance für Wachstum zu sehen und aus Rückschlägen zu lernen.

Bedeutung der Anpassungsfähigkeit, Förderung der Flexibilität, Förderung der Widerstandsfähigkeit

Erklären Sie, warum Anpassungsfähigkeit in der heutigen schnellen und sich ständig ändernden Arbeitswelt wichtig ist. Helfen Sie den Auszubildenden zu verstehen, dass diese Fähigkeit ihnen hilft, in ihrer Karriere erfolgreich zu sein. Machen Sie ihnen klar, dass sie ihre Pläne, Prioritäten und Strategien manchmal ändern müssen, wenn sich die Umstände ändern. Bringen Sie ihnen bei, wie sie sich von Rückschlägen und Misserfolgen erholen können.

Denkweise, Problemlösung und verschiedene Szenarien

Ermutigen Sie die Auszubildenden zu der Einstellung, dass Fähigkeiten durch Anstrengung und Lernen besser werden können. Sagen Sie ihnen, dass sie Veränderungen annehmen sollen und Herausforderungen als Chancen zum Wachsen sehen können. Helfen Sie ihnen, aus Fehlern zu lernen. Bringen Sie ihnen bei, wie sie Probleme gut lösen können, damit sie sich an neue Situationen anpassen können. Geben Sie ihnen verschiedene Aufgaben und unerwartete Herausforderungen, damit sie lernen, ihren Ansatz anzupassen.

Anpassungsfähigkeit vorleben – mit gutem Beispiel vorangehen

Zeigen Sie in Ihrer eigenen Arbeit, wie man sich anpassen kann. Zeigen Sie den Auszubildenden, wie Sie mit Veränderungen und Ungewissheit umgehen und bei Herausforderungen stark bleiben. Ihr Verhalten kann ein gutes Vorbild für sie sein.



Hier sind grundlegende Strategien, um das Verständnis von "Anpassungsfähigkeit" zu fördern:

1. **Cross-Training:** Ermutigen Sie die Auszubildenden, verschiedene Fähigkeiten und Aufgaben zu erlernen, die über ihren eigentlichen Beruf hinausgehen. Dies macht sie vielseitig und anpassungsfähig für verschiedene Aufgaben innerhalb des Unternehmens.
2. **Vielfältige Projekte:** Bieten Sie den Auszubildenden die Möglichkeit, an einer Vielzahl von Projekten in verschiedenen Teams zu arbeiten. Dies hilft ihnen, sich an unterschiedliche Arbeitsumgebungen, Projektanforderungen und Teamdynamiken anzupassen.
3. **Problemlösungsherausforderungen:** Stellen Sie die Auszubildenden vor herausfordernde Szenarien, die innovatives Denken und Flexibilität erfordern, um Lösungen zu finden. Dies hilft ihnen, Problemlösungskompetenz und die Fähigkeit zu entwickeln, sich an unerwartete Situationen anzupassen.
4. **Mentoring und Coaching:** Stellen Sie den Auszubildenden erfahrene Mentoren zur Seite, die sie anleiten, unterstützen und ihnen zeigen können, wie sie mit Veränderungen umgehen und sich effektiv an neue Umstände anpassen können.
5. **Kontinuierliches Lernen:** Ermuntern Sie die Auszubildenden, sich ständig weiterzubilden und weiterzuentwickeln, um auf dem neuesten Stand der Branchentrends und des technologischen Fortschritts zu bleiben. Dies wird ihnen helfen, sich an die Veränderungen in der Branche anzupassen.
6. **Feedback und Reflexion:** Fördern Sie regelmäßige Feedbackgespräche, in denen die Auszubildenden konstruktive Rückmeldungen zu ihren Leistungen erhalten und über Bereiche nachdenken können, in denen sie sich verbessern und anpassen können.
7. **Umfassen Sie den Wandel:** Fördern Sie eine Kultur, die den Wandel begrüßt und die Auszubildenden ermutigt, Herausforderungen als Chancen für Wachstum und Lernen zu sehen. Diese positive Einstellung wird ihnen dabei helfen, sich mit Belastbarkeit und Flexibilität an neue Situationen anzupassen.

Lektion 8: Aktives Zuhören

Aktives Zuhören		
Definition	Lernergebnis	Kompetenz
Die Fähigkeit, einem Sprecher aufmerksam zuzuhören, zu verstehen, was er sagt, zu	Nach Abschluss dieser Lektion weiß der Ausbilder/Mentor, wie er ein unterstützendes Umfeld schaffen kann, in dem	Der Trainer/Mentor verfügt über das Wissen und die Fähigkeiten, Gruppenarbeit zu erleichtern, Gelegenheiten zur



reagieren, zu reflektieren und die Informationen zu behalten.	sich der Auszubildende wohl fühlt, wenn er seine Gedanken mitteilt, Fragen stellt und zum Lernprozess beiträgt.	Reflexion zu bieten und interaktive Lehrmethoden einzubauen.
---	---	--

Partizipation, Gruppenarbeit, Gelegenheit zur Reflexion

Ermutigen Sie die Auszubildenden, aktiv an Diskussionen, Gruppenarbeiten und praktischen Aufgaben teilzunehmen. Schaffen Sie eine unterstützende Umgebung, in der sie sich wohl fühlen und ihre Gedanken teilen können. Fördern Sie gute Kommunikation, das Verteilen von Aufgaben und gegenseitige Unterstützung, um gemeinsame Ziele zu erreichen.

Ermutigen Sie die Auszubildenden, über ihre Lernerfahrungen nachzudenken, Wachstumsbereiche zu erkennen und sich Ziele zu setzen. Helfen Sie ihnen, kritisch über ihre Leistungen nachzudenken und zu verstehen, wie wichtig es ist, aus ihren Fehlern zu lernen.

Lehrmethoden, Selbstgesteuertes Lernen

Verwenden Sie Beispiele aus der Praxis und reale Situationen in Ihrem Unterricht, damit die Auszubildenden ihr Wissen in echten Situationen anwenden können. Nutzen Sie interaktive Methoden wie Simulationen, Diskussionen und praktische Übungen, um die Auszubildenden aktiv zum Lernen zu bringen.

Ermutigen Sie die Auszubildenden, selbstständig zu lernen, zu forschen und neue Dinge zu entdecken. So können sie ihr Lernen selbst in die Hand nehmen.

Wachstumsorientierte Denkweise

Ermutigen Sie die Auszubildenden zu einer positiven Einstellung, die zeigt, dass Fähigkeiten und Fertigkeiten durch Anstrengung und Lernen besser werden können. Geben Sie rechtzeitig hilfreiches Feedback zu ihren Leistungen, Fortschritten und Bereichen, in denen sie sich verbessern können. Helfen Sie ihnen, sich Ziele für ihre Weiterentwicklung zu setzen.

Hier sind grundlegende Strategien, um das Verständnis von "Aktives Zuhören" zu fördern:

- 1. Reflektierendes Zuhören:** Teilen Sie die Teilnehmer in Paaren ein und bitten Sie eine Person, eine persönliche Geschichte oder Erfahrung zu erzählen, während die andere das reflektierende Zuhören übt. Der Zuhörer muss das Gehörte an den Sprecher zurückgeben und sich dabei auf die Gefühle, den Inhalt und die Bedeutung der Botschaft konzentrieren.



2. **Rollentausch:** Bei dieser Übung wechseln sich die Teilnehmer in der Rolle des Sprechers und des Zuhörers ab. Der Zuhörer muss aktiv zuhören, ohne zu unterbrechen, während der Sprecher seine Gedanken oder Erfahrungen mitteilt. Nach einer bestimmten Zeit tauschen sie die Rollen, so dass beide Personen das aktive Zuhören üben können.
3. **Zuhören von Musik:** Spielen Sie den Teilnehmern ein Musikstück vor und bitten Sie sie, aktiv zuzuhören. Lassen Sie sie anschließend ihre emotionalen Reaktionen, Gedanken und Interpretationen der Musik mitteilen. Diese Übung trägt dazu bei, die Zuhörfähigkeiten über die verbale Kommunikation hinaus zu entwickeln.
4. **Gruppendiskussion:** Organisieren Sie eine Gruppendiskussion über ein bestimmtes Thema, bei der die Teilnehmer aktives Zuhören üben können. Ermuntern Sie die Teilnehmer, abwechselnd zu sprechen und aktiv auf die Standpunkte der anderen zu hören, klärende Fragen zu stellen und Feedback zu geben.
5. **Bildbeschreibung:** Zeigen Sie den Teilnehmern ein Bild und bitten Sie sie zu beschreiben, was sie sehen. Die Zuhörer müssen der Beschreibung des Sprechers aktiv zuhören, das Gehörte wiedergeben und klärende Fragen stellen, um das Verständnis sicherzustellen.
6. **Szenarien zum aktiven Zuhören:** Erstellen Sie spezielle Szenarien, in denen die Teilnehmer das aktive Zuhören üben können. Die Teilnehmer können zum Beispiel ein Rollenspiel zu einer Konfliktsituation durchführen, in dem eine Person aktiv auf die Bedenken und Gefühle der anderen hören und das Gehörte wiedergeben muss, um zu zeigen, dass sie verstanden hat.

Lektion 9: Resilienz / Ausdauer

Resilienz / Ausdauer		
Definition	Lernergebnis	Kompetenz
Resilienz bezieht sich auf Ihre Stärke und Ihre Fähigkeit, sich von einem Unglück zu erholen. Ausdauer bezieht sich auf Ihr Durchhaltevermögen und Ihre Beharrlichkeit über einen langen Zeitraum hinweg.	Nach Abschluss dieser Lektion weiß der Ausbilder/Mentor, wie er realistische Erwartungen an die Auszubildenden im Hinblick auf die Herausforderungen, mit denen sie während ihrer Ausbildung konfrontiert werden könnten, stellen kann.	Der Ausbilder/Mentor verfügt über das Wissen und die Fähigkeiten, die Auszubildenden bei der Selbstfürsorge zu unterstützen, um ihre Widerstandsfähigkeit und Ausdauer zu stärken, damit sie sich den Herausforderungen des Lebens stellen können.



Realistische Erwartungen, Bewältigungsstrategien

Stellen Sie den Auszubildenden realistische Erwartungen, was die Herausforderungen während ihrer Ausbildung angeht. Erklären Sie ihnen, dass Rückschläge und Hindernisse normal sind und zum Lernen dazugehören. Helfen Sie ihnen zu verstehen, dass Widerstandsfähigkeit wichtig ist, um diese zu überwinden.

Zeigen Sie ihnen, wie sie mit Stress umgehen können, sich konzentrieren und trotz Schwierigkeiten eine positive Einstellung behalten. Ermutigen Sie sie, eine positive mentale Einstellung zu entwickeln.

Selbstfürsorge, Mentorenschaft und Unterstützung

Betonen Sie, wie wichtig Selbstfürsorge ist, um stark und ausdauernd zu bleiben. Ermutigen Sie die Auszubildenden, auf ihre körperliche und geistige Gesundheit zu achten. Dazu gehören ausreichend Schlaf, gesunde Ernährung, regelmäßiger Sport und bei Bedarf Hilfe suchen.

Bieten Sie Unterstützung und Mentor:innen bei Herausforderungen und Rückschlägen an. Seien Sie eine Quelle der Anleitung, Ermutigung und Beruhigung.

Reflexion und Lernen

Ermutigen Sie die Auszubildenden, über ihre Erfahrungen nachzudenken und daraus zu lernen. Helfen Sie ihnen, das Gelernte auf zukünftige Herausforderungen anzuwenden. Unterstützen Sie sie dabei, eine Gewohnheit des ständigen Lernens und der Verbesserung zu entwickeln. So können sie ihre Widerstandskraft und Ausdauer stärken.

Hier sind grundlegende Strategien, um das Verständnis von "Resilienz / Ausdauer" zu fördern:

1. **Tagebuch führen:** Ermutigen Sie die Auszubildenden, ein Resilienz-Tagebuch zu führen, in dem sie über ihre Erfahrungen, Herausforderungen und Gefühle reflektieren. Das Aufschreiben von Rückschlägen, gelernten Lektionen und Strategien zur Überwindung von Hindernissen kann helfen, das Selbstbewusstsein zu stärken, die Selbstreflexion zu fördern und die Widerstandsfähigkeit zu verbessern.
2. **Körperliches Durchhaltevermögenstraining:** Motivieren Sie die Auszubildenden, körperliche Aktivitäten auszuführen, die Ihr Durchhaltevermögen fordern, beispielsweise Laufen, Radfahren oder Schwimmen. Regelmäßiger Sport kann die körperliche Durchhaltevermögen, die psychische Widerstandsfähigkeit und die Fähigkeit, körperliche Ermüdung zu überwinden, verbessern.
3. **Workshops zum Aufbau von Resilienz:** Organisieren Sie Workshops oder Schulungen für die Auszubildenden, die sich auf den Aufbau von Resilienz-Fähigkeiten konzentrieren. Diese Sitzungen

können Aktivitäten wie Stressbewältigungstechniken, Achtsamkeitspraktiken und Problemlösungsübungen umfassen, die den Auszubildenden helfen, Resilienz-Strategien zu entwickeln.

4. **Teambuilding-Herausforderungen:** Planen Sie teambildende Übungen, die Zusammenarbeit, Kommunikation und Problemlösung erfordern. Diese Herausforderungen können die Durchhaltevermögen des Einzelnen und des Teams auf die Probe stellen und gleichzeitig die Resilienz, Teamarbeit und Anpassungsfähigkeit in einer Gruppe fördern.
5. **Meditation und Achtsamkeit:** Üben Sie Meditation und Achtsamkeitstechniken mit den Auszubildenden, um die emotionale Belastbarkeit zu fördern, Stress abzubauen und die Konzentration zu verbessern. Achtsamkeitsübungen können dem Einzelnen helfen, Fähigkeiten zur Selbstregulierung zu entwickeln, die Selbstwahrnehmung zu verbessern und innere Stärke aufzubauen.
6. **Zielsetzung und Fortschrittsverfolgung:** Ermutigen Sie die Auszubildenden, sich SMART-Ziele (spezifisch, messbar, erreichbar, relevant, zeitgebunden) zu setzen und ihre Fortschritte regelmäßig zu verfolgen. Das Setzen und Erreichen von Zielen kann ein Gefühl der Erfüllung, Motivation und Durchhaltevermögen angesichts von Herausforderungen fördern.

Lektion 10: Empathie

Empathie		
Definition	Lernergebnis	Kompetenz
Die Fähigkeit, die Gefühle eines anderen zu verstehen und zu teilen.	Nach Abschluss dieser Lektion wissen die Ausbilder/Mentoren, wie sie einfühlsames Verhalten entwickeln, mit gutem Beispiel vorangehen und im Umgang mit den Auszubildenden Einfühlungsvermögen zeigen können.	Der Ausbilder/Mentor verfügt über das Wissen und die Fähigkeiten, die Auszubildenden dabei zu unterstützen, ein unterstützendes Umfeld zu schaffen, das die Perspektivenübernahme fördert und die Fähigkeit zum aktiven Zuhören vermittelt.

Vorbildliches Verhalten, unterstützendes Umfeld und Perspektivenübernahme

Seien Sie ein gutes Vorbild und zeigen Sie Empathie gegenüber den Auszubildenden. Zeigen Sie echtes Interesse an ihrem Wohlergehen, hören Sie ihnen aufmerksam zu und reagieren Sie mit Mitgefühl.



Schaffen Sie ein unterstützendes und inklusives Umfeld, in dem Empathie wichtig ist. Fördern Sie offene Kommunikation und Respekt für Vielfalt.

Ermutigen Sie die Auszubildenden, die Perspektiven, Gefühle und Erfahrungen anderer zu berücksichtigen. Bringen Sie ihnen bei, sich in die Lage anderer Menschen zu versetzen.

Gelegenheiten zum Üben bieten, Fähigkeiten lehren

Geben Sie den Auszubildenden die Möglichkeit, Empathie in echten Situationen zu üben. Lassen Sie sie Aufgaben erledigen, bei denen sie zusammenarbeiten, Konflikte lösen und ihre Kolleg:innen mit Empathie unterstützen müssen. Bringen Sie den Auszubildenden bei, anderen aufmerksam zuzuhören. Ermutigen Sie sie, Fragen zu stellen, über das Gehörte nachzudenken und mit Empathie zu reagieren.

Kommunikation, Selbsterkenntnis und Feedback

Bringen Sie den Auszubildenden bei, respektvoll und unterstützend zu sprechen. Zeigen Sie ihnen, wie sie Empathie durch ihre Worte, ihren Tonfall und ihre Körpersprache zeigen können. Ermutigen Sie sie, ihre eigenen Emotionen und Reaktionen zu erkennen. Geben Sie ihnen hilfreiches Feedback zu ihrem Verhalten.

Hier sind grundlegende Strategien, um das Verständnis von "Empathie" zu fördern:

- 1. Verstehen von Emotionen:** Den Auszubildenden beibringen, verschiedene Emotionen bei sich und anderen zu erkennen und zu identifizieren. Diskutieren Sie, wie Emotionen Verhalten und Interaktionen beeinflussen können.
- 2. Perspektivenübernahme:** Ermutigen Sie die Auszubildenden, sich in die Lage eines anderen zu versetzen, um dessen Gedanken, Gefühle und Erfahrungen zu verstehen. Üben Sie, Situationen aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten.
- 3. Zuhörfähigkeiten:** Betonen Sie die Bedeutung des aktiven Zuhörens, einschließlich des Aufrechterhaltens des Augenkontakts, des Nickens und des Umschreibens, um Verständnis und Empathie zu zeigen.
- 4. Empathie-Mapping:** Die Auszubildenden erstellen Empathie-Karten, um die Gedanken, Gefühle und Bedürfnisse anderer zu visualisieren. Diese visuelle Darstellung hilft ihnen, ein tieferes Verständnis für unterschiedliche Perspektiven zu entwickeln.
- 5. Mitfühlende Kommunikation:** Ermutigen Sie die Auszubildenden, mit Empathie und Mitgefühl zu kommunizieren, indem sie eine freundliche und unterstützende Sprache verwenden, um die Gefühle anderer zu bestätigen.

6. **Empathie-Übungen:** Führen Sie Empathie bildende Aktivitäten wie Rollenspiele, Empathie-Spaziergänge, Geschichtenerzählen und Empathie bildende Spiele durch, um Empathie-Fähigkeiten in verschiedenen Kontexten zu üben.



Modul 3: Prototyping

Lektion 1: Künftige Fertigkeiten in der Ausbildung verstehen

In der heutigen Arbeitswelt sind Fähigkeiten wie kritisches Denken, Kreativität, Kommunikation und technologische Kompetenz unverzichtbar. Future Skills umfassen sowohl technisches Wissen als auch Soft Skills, die es ermöglichen, flexibel und erfolgreich auf Veränderungen zu reagieren.

Wichtige Ansätze zur Förderung von Future Skills:

- Selbstreflexion: Stärken und Lernbereiche erkennen.
- Feedback einholen: Rückmeldungen nutzen, um sich weiterzuentwickeln.
- Praxisorientiertes Lernen: Fähigkeiten in echten Situationen anwenden.

Kompetenzerfassung und gezielte Entwicklung

Die systematische Analyse von Fähigkeiten hilft, Stärken zu erkennen und gezielte Entwicklungsziele zu setzen.

- Schritte: Fähigkeiten erfassen, Stärken und Schwächen analysieren, Ziele festlegen und Maßnahmen planen.
- Werkzeuge: Kompetenzportfolios, Feedback und praktische Aufgaben fördern das Wachstum.

Feedback und seine Rolle im Lernprozess

Konstruktives Feedback ist entscheidend für die berufliche Entwicklung. Es hilft, Stärken zu festigen und Schwachstellen anzugehen.

- Effektives Feedback nutzen: Offen sein, klare Ziele setzen und Fortschritte regelmäßig überprüfen.
- Feedbackkultur fördern: Rückmeldungen aktiv einholen und für die Weiterentwicklung nutzen.

Gezielte Fragen für effektives Lernen

Klare, relevante Fragen unterstützen den Lernprozess und helfen, die richtigen Kompetenzen zu entwickeln.

- Lernziele definieren: Überlegen, welche Fähigkeiten wichtig sind.
- Fragen gestalten: Offene und geschlossene Fragen kombinieren, um tiefere Einblicke zu erhalten.



→ Anpassung: Lernstrategien und Fragen regelmäßig an den Fortschritt anpassen.

Durch Selbstreflexion, Feedback und gezielte Fragen können Auszubildende ihre Future Skills gezielt entwickeln. Diese Ansätze fördern kontinuierliches Lernen und bereiten auf die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt vor.

Lektion 2: Erforschung und Förderung von Future Skills

Eine visuelle Darstellung, wie eine Collage, hilft Auszubildenden, ihre beruflichen Ziele und benötigten Fähigkeiten klar zu erkennen. Diese Methode erleichtert die Strukturierung von Stärken, Interessen und Entwicklungsbereichen.

- **Vorteile:** Klarheit, Motivation und bessere Kommunikation mit Ausbilder:innen und Kolleg:innen.
- **Praxis:** Die Collage sollte regelmäßig aktualisiert und zur Selbstreflexion genutzt werden.

Future Skills Matrix

Die Future Skills Matrix ist ein Werkzeug, um die relevanten Fähigkeiten systematisch zu erfassen und gezielt weiterzuentwickeln.

- Wichtige Fähigkeiten recherchieren.
- Fähigkeiten bewerten und Prioritäten setzen.
- Maßnahmen wie Schulungen oder Mentoring planen.

Vorteile: Klarer Überblick, Fortschrittskontrolle und gezielte Kompetenzentwicklung.

Innerer Dialog und Reflexion

Regelmäßiges Nachdenken über Stärken, Schwächen und Fortschritte fördert die persönliche Entwicklung. Methoden dafür können sein:

- SMART-Ziele setzen.
- Feedback einholen.
- Lerntagebuch führen.

Vorteil: Klarere Ziele, stärkere Motivation und bessere Lernstrategien.

Persönlicher Entwicklungsplan

Ein Entwicklungsplan unterstützt die gezielte Verbesserung der Fähigkeiten und die Karriereplanung.

Elemente:

- Selbstbewertung.
- Zielsetzung und Zeitplan.
- Praktische Anwendung und regelmäßiges Feedback.

Flexibilität: Der Plan sollte regelmäßig angepasst werden.



Zusammenarbeit mit Ausbilder:innen und Mentor:innen

Eine enge Zusammenarbeit unterstützt die Entwicklung der Auszubildenden. Schwerpunkte dabei sind:

- Klare Zielsetzung und regelmäßige Meetings.
- Zugang zu Schulungen, Mentoring und Netzwerken.
- Offene Kommunikation über Fortschritte und Herausforderungen.

Vorteil: Individuelle Förderung und kontinuierliche Kompetenzentwicklung.

Durch visuelle Hilfsmittel, strukturierte Werkzeuge wie die Future Skills Matrix und eine starke Zusammenarbeit können Auszubildende ihre berufliche Entwicklung gezielt vorantreiben. Regelmäßige Reflexion, flexibles Lernen und aktiver Austausch sichern langfristigen Erfolg.

So können Fähigkeiten weiterentwickelt werden:

- **Matrix der zukünftigen Fähigkeiten:** Recherchieren Sie, welche Fähigkeiten in Ihrem Beruf wichtig sind und wie sich die Anforderungen in Ihrer Branche verändern. Stellen Sie diese Fähigkeiten in einer übersichtlichen Matrix dar, um zu sehen, wo Sie stehen und was Sie noch lernen können.
- **Interner Fähigkeitsdialog:** Wählen Sie ein oder zwei Schlüsselkompetenzen aus und überlegen Sie, welche inneren Gedanken oder Einstellungen Ihre Entwicklung beeinflussen. Arbeiten Sie mit Ihrem Ausbildungsleiter zusammen, um Lösungen für mögliche Hindernisse zu finden.
- **Kompetenzerzählungen entwickeln:** Erstellen Sie einen persönlichen Plan, um Ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Lernen Sie konkrete Techniken, um neue Kompetenzen zu erwerben und vorhandene zu verbessern. Nutzen Sie praktische Beispiele, um einen klaren Aktionsplan zu formulieren.

Diese Methoden helfen dabei, einen klaren Überblick über die eigenen Fähigkeiten zu bekommen, die weitere Entwicklung zu planen und gezielt an der beruflichen Zukunft zu arbeiten.

Lektion 3: Skills-Prototyping und Feedback

Prototyping ist ein Prozess, bei dem Auszubildende durch Modelle oder Simulationen verschiedene Ideen testen. Vorteile dabei sind die Praktische Erfahrung und Anwendung von Theorie, sowie die Förderung von Kreativität, kritischem Denken und Anpassungsfähigkeit. Folgende Schritte sind dabei zu beachten:

- Zielsetzung.
- Planung.



- Erstellung.
- Testen und Feedback.
- Verbesserung.

Qualifikationsinterviews

Interviews mit Expert:innen helfen Auszubildenden, berufliche Anforderungen zu verstehen und wertvolle Kontakte zu knüpfen.

- Vorbereitung: Recherche über die Interviewpartner:innen und gezielte Fragen erstellen.
- Nachbereitung: Erkenntnisse in den Entwicklungsplan einfließen lassen und Netzwerke pflegen.

Skill Shadowing

Beim Skill Shadowing begleiten Auszubildende erfahrene Kolleg:innen und lernen aus deren Arbeitsweise. Vorteile dabei sind die praktischen Einblicke und Lernen von Best Practices, sowie der Aufbau eines beruflichen Netzwerks. Folgende Schritte sind dabei zu beachten:

- Vorbereitung: Fragen und Beobachtungsschwerpunkte definieren.
- Beobachten und aktiv nachfragen.
- Reflexion: Erkenntnisse für die eigene Entwicklung nutzen.

Praktische Erfahrungen

Praktische Erfahrungen ermöglichen das Anwenden und Verbessern von Fähigkeiten. Beispielsweise ergeben sich folgende Möglichkeiten:

- Praktika und Projekte.
- Simulationen und Übungen.
- Feedback und Reflexion.

Kompetenzbewertung

Die Bewertung von Fähigkeiten hilft, Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten zu erkennen. Folgende Schritte sind dabei zu beachten:

- Datensammlung: Ergebnisse dokumentieren.
- Selbstreflexion und Feedback einholen.
- Ziele anpassen und konkrete Maßnahmen planen.

Entwicklung von Szenarien

Szenarien ermöglichen es, Fähigkeiten in realitätsnahen Situationen zu testen. Folgende Schritte sind dabei zu beachten:

- Schlüsselkompetenzen identifizieren.
- Praxisnahe Szenarien erstellen.
- Reflexion und Verbesserung.



Fundierte Entscheidungen

Entscheidungen zur Kompetenzentwicklung basieren auf Techniken wie Selbstreflexion, SMART-Zielen und SWOT-Analysen.

- Ziele setzen und Weiterbildungsangebote auswählen.
- Fortschritte evaluieren und Strategien anpassen.

Durch Prototyping, Skill Shadowing, praktische Erfahrungen und fundierte Entscheidungen verbessern Auszubildende kontinuierlich ihre Fähigkeiten. Diese Methoden bereiten sie optimal auf berufliche Herausforderungen vor und fördern ihre langfristige Entwicklung.

- **Fähigkeiten umsetzen und testen:** Nachdem Sie die wichtigsten Fähigkeiten für Ihre Ausbildung erkannt haben, setzen Sie diese in die Praxis um. Probieren Sie Experimente, sammeln Sie Erfahrungen oder erstellen Sie Prototypen, um Ihre Fähigkeiten in realen Situationen zu testen und zu verbessern.
- **Fachleute befragen:** Nutzen Sie Ihr Wissen aus der Fähigkeitenanalyse, um Experten zu interviewen, die über die gewünschten Kompetenzen verfügen. Erstellen Sie eine Liste mit gezielten Fragen, um wichtige Erkenntnisse zu gewinnen.
- **Hospitation bei erfahrenen Kollegen:** Schauen Sie erfahrenen Kolleg:innen bei der Arbeit zu, um Einblicke in die Anwendung von Fähigkeiten, den Umgang mit Herausforderungen und die Ausführung von Aufgaben zu erhalten. So können Sie praktische Erfahrungen sammeln und Ihre eigenen Fähigkeiten weiterentwickeln.
- **Ergebnisse bewerten:** Überprüfen Sie, was Sie durch Ihre Prototypen und Erfahrungen gelernt haben. Definieren Sie die wichtigsten Kompetenzen, erklären Sie deren Bedeutung und setzen Sie klare Ziele für Ihre Weiterentwicklung. Entscheiden Sie, welche Methoden Sie nutzen möchten, um Ihre Fähigkeiten zu verbessern, und bewerten Sie die Ergebnisse.
- **Entscheidungen zur Weiterentwicklung:** Lernen Sie Techniken, um fundierte Entscheidungen für Ihre Kompetenzentwicklung zu treffen. Nutzen Sie die Ergebnisse der vorherigen Schritte, um einen klaren Aktionsplan zu erstellen. Besprechen Sie mit Ihrem Ausbildungsleiter die nächsten Schritte und legen Sie fest, wie Sie Ihre Fähigkeiten weiter verbessern können.

Mit diesen Schritten können Fähigkeiten gezielt weiterentwickeln, praktische Erfahrungen gesammelt und sichergestellt werden, dass die Auszubildenden für die Anforderungen ihrer Ausbildung bestens vorbereitet sind.



Lektion 4: Festigung und Weiterentwicklung der Fähigkeiten

Reflexion hilft Auszubildenden, aus Erfahrungen zu lernen, Fortschritte zu bewerten und Verbesserungspläne zu entwickeln. Sie unterstützt die langfristige berufliche Entwicklung durch regelmäßiges Nachdenken über Entscheidungen, Erfolge und Herausforderungen.

Schritte zur effektiven Reflexion:

- Erfahrungen dokumentieren: Lerntagebuch oder Aufzeichnungen führen.
- Prototypen analysieren: Was lief gut, was war schwierig?
- Entscheidungen bewerten: Gründe und Ergebnisse analysieren, Alternativen betrachten.
- Feedback einholen: Perspektiven von Ausbilder:innen und Kolleg:innen nutzen.
- Lernpunkte festhalten: Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten notieren.
- Aktionsplan erstellen: Klare Ziele setzen und Schritte zur Umsetzung planen.

Die PPCS-Fähigkeitsformel

Ein Werkzeug, um die Kompetenzentwicklung zu strukturieren.

- Pluspunkte: Stärken erkennen.
- Potenzial: Verbesserungsmöglichkeiten identifizieren.
- Bedenken: Hindernisse analysieren.
- Strategien: Lösungen zur Überwindung von Hindernissen entwickeln.

Kompetenzentwicklung durch Prototypen

Praktische Übungen oder Projekte, die Fähigkeiten testen und verbessern. Folgende Schritte sollten beachtet werden:

- Reflexion: Erfahrungen analysieren.
- Plan: Konkrete Ziele und Schritte festlegen.
- Umsetzung: Maßnahmen durchführen und flexibel bleiben.
- Überprüfung: Fortschritte regelmäßig evaluieren und den Plan anpassen.

Anpassungsfähigkeit und Flexibilität

Flexibilität ist wichtig, um auf Veränderungen zu reagieren und Lernstrategien anzupassen. Anpassungsfähigkeit fördert effektives Lernen und bereitet auf die dynamische Arbeitswelt vor.

Schritte zur Förderung von Anpassungsfähigkeit:

- Selbstreflexion: Stärken und Lernbedürfnisse erkennen.
- Individuelle Ziele: Realistische und messbare Lernziele setzen.
- Strategien anpassen: Lernmethoden flexibel ändern, wenn nötig.
- Ressourcen nutzen: Unterstützung und Lernmaterialien effektiv einsetzen.
- Feedback integrieren: Rückmeldungen aktiv umsetzen.



Reflexion, strukturierte Planungswerkzeuge wie PPCS, der Einsatz von Prototypen und Anpassungsfähigkeit sind zentrale Bausteine einer erfolgreichen Ausbildung. Diese Ansätze helfen Auszubildenden, ihre Fähigkeiten systematisch zu entwickeln, flexibel auf Herausforderungen zu reagieren und sich optimal auf die Anforderungen der Arbeitswelt vorzubereiten.

Impressum

ibis acam Bildungs GmbH
Geiselbergstraße 15-19, Stiege 1
1110 Wien

Telefon: +43 5 04247

Email: content@ibisacam.at

Firmenbuch: FN 30922z

UID-Nummer: ATU 38224701

Projekt: FST VET 2024

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.



**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.