Escape to Stay – Mach die Berufsbildung zu deiner ersten Wahl!

Nr.: 2020-1-DE02-KA202-007427

www.escape2stay.eu

Intellektueller Output IO1

Whitepaper: „Was macht die Berufsbildung attraktiv?“

Imagesteigerung der Berufsbildung durch bildungswirksame pädagogische Escape-Rooms in der Berufsorientierung

Entwickelt von der ERASMUS+ Projektpartnerschaft „Escape2Stay“:

IHK-Projektgesellschaft mbH (DE), Auxilium (AT), CEPROF (PT), Camara Zaragoza (ES), ŠCNG (SLO)

SCAN ME

Kofinanziert durch das Programm Erasmus+ der Europäischen Union

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung der Inhalte dar, welche nur die Ansichten der Verfasser wiedergeben, und die Kommission kann nicht für eine

CC BY-SA

Das vorliegende Dokument ist gemäß der Creative-Commons-

	etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.	Lizenz „Attribution-ShareAlike 4.0 International“ lizensiert.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 3
2. Berufsbildung 8
2.1. Überblick über die berufliche Bildung: europäischer Kontext, nationale Realitäten und Attraktivitätsgrad der Berufsbildung in einzelnen Ländern 8
2.2. Berufsberatung in der Berufsbildung: Ziele, Zielgruppen und Herausforderungen für die Praktiker 17
2.3. Berufsberatung: nationale Definitionen und Politiken 20
2.4. Perspektiven der Berufsbildung in europäischen Bildungssystemen 21
2.4.1. Veränderungen auf dem Stellenmarkt 24
2.4.2. COVID-19-Pandemie und Berufsbildung 26
3. Escape-Rooms 28
3.1. Erkenntnisstand über den Einsatz von Educational Escape-Rooms in den europäischen Partnerländern 28
3.2. Implementierung der Escape-Rooms in der Berufsorientierung 30
3.3. Berufsbildungs- und arbeitsweltbezogene Elemente, die in einem Escape-Game vermittelt werden sollen 31
3.4. Elemente eines Escape-Games 32
3.4.1. Geschichte, Herausforderungen und Settings 32
3.4.2. Spieldauer, Anzahl der Spieler und deren Rollen 34
3.4.3. Spiel-Modi und Dekorationselemente 36
3.4.4. ESCAPE2STAY - Spielkiste 38
3.4.5. Hilfsmaterialien für die Einrichtung eines Spiels 39
3.4.6. Risikomanagement: Die zu berücksichtigenden Maßnahmen 40
4. Schlusswort 40
Anhang: 42
1. Länderbericht Österreich 42
2. Länderbericht Deutschland 42
3. Länderbericht Slowenien 42
4. Länderbericht Spanien 43
5. Länderbericht Portugal 43
Literaturhinweise 44

1. Einleitung

Das Projekt „Escape2Stay“ greift den Ansatz von spielbasierten Lernszenarien, insbesondere von Escape-Room-Settings, im attraktiver und motivierender Berufsorientierung auf.

Das Whitepaper präsentiert neue Lösungsansätze und zeigt wie man Neugier auf eine Berufliche Karriere in der Berufsorientierung spielerisch und mit Begeisterung erwecken kann. Wir möchten Sie als Bildungspersonal bzw. BerufsberaterInnen dazu ermutigen unsere Escape-Games selbst auszuprobieren und Erfolg zu haben.

Die **Berufsbildung** ist eine besondere Form der Bildung, bei der junge Menschen praxisnah und genzheitlich in einem bestimmten Beruf ausgebildet werden. Die Berufsbildung kann in Klassenzimmern, in praxisnahen Lernumgebungen oder in Unternehmen in Form einer dualen Ausbildung stattfinden. Sie zeigt in den unterschiedlichen europäischen Ländern ganz verschiedene Facetten, ist aber oftmals noch 2.Wahl gegenüber einer akademischen Bildung.

Auszubildende in dualen Berufsausbildungssystemen verbringen in der Regel einen Teil der Woche in einer Berufsschule und den anderen Teil praxisnah in einem Unternehmen, oder sie verbringen abwechselnd längere Zeiten an jedem der beiden Orte.

In ganz Europa und weltweit wächst das Bewusstsein dafür, dass eine exzellente arbeitsweltbasierte Berufsbildung für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und die gesellschaftliche Teilhabe von Jugendlichen von entscheidender Bedeutung ist. Unternehmen in ganz Europa brauchen dringend qualifiziertes Berufsbildungspersonal.

Der demografische Wandel mit all seinen Folgen, einschließlich der Auswirkungen auf die Fachkräftesicherung, sowie die Internationalisierung der beruflichen Bildung, die Globalisierung der Wirtschaft und Migration und die damit verbundene Integrationsaufgabe stellen die zentralen Herausforderungen für die Berufsbildung dar.

Die Berufsbildung spielt eine Schlüsselrolle, wenn es darum geht, Menschen mit den für den Arbeitsmarkteintritt grundlegenden Fähigkeiten und Qualifikationen auszustatten sowie ihre Möglichkeiten im Bereich der beruflichen Weiterentwicklung bzw. Reorientierung in einer lebenslangen Perspektive zu unterstützen, damit sie Karriereübergänge erfolgreich bewältigen können.

Die Daten der OECD weisen für den Zeitraum von 1995 bis 2010 einen enormen Zuwachs von Teilnehmenden an akademischen Bildungsgängen aus. Im gleichen Zeitraum stagnierten die berufsbegleitenden und praxisbezogenen Studiengänge im tertiären Bildungsbereich.

Schon heute ist der Fachkräftemangel bei Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung am größten: 48% der Unternehmen melden hier einen Mangel, während nur 27% einen Mangel an Akademikern beklagen. (Quelle: OECD)

Zwar gibt es in Deutschland derzeit keinen flächendeckenden Fachkräftemangel, allerdings können schon heute in bestimmten Regionen und Branchen offene Stellen nicht mit geeigneten Fachkräften besetzt werden. Dies betrifft vor allem die Bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) und den Gesundheitsbereich.

Die duale Ausbildung ist einer der zentralen Erfolgs- und Standortfaktoren für die deutsche Wirtschaft. Jungen Menschen bietet sie eine praxisnahe und hochwertige berufliche Qualifikation mit vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten und persönlichen Karrierechancen bis hin zur Selbständigkeit.

Damit die duale Ausbildung auch in Zukunft ein Erfolgsmodell bleibt und der Fachkräftenachwuchs die Qualifikationen erwirbt, die auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft gefragt sind, müssen die Attraktivität, Qualität und Leistungsfähigkeit der dualen Ausbildung gestärkt sowie die Befähigung junger Schulabgängerinnen und Schulabgänger zur Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung ausgebaut werden. (Quelle: https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html)

Die angemessene Berufsorientierung ist dabei ein wichtiger Prozess mit zwei Seiten: Auf der einen stehen die Jugendlichen, die sich orientieren und ihre eigenen Interessen, Kompetenzen und Ziele kennen lernen müssen. Auf der anderen stehen die Anforderungen der Arbeitswelt, an denen sich die Jugendlichen orientieren müssen.

Wie die Berufswahlforschung gezeigt hat, lassen sich Jugendliche bei ihrer Entscheidung für oder gegen einen bestimmten Beruf von unterschiedlichen Motiven leiten. Einerseits möchten sie, dass ihnen der Job Spaß macht, und die sonstigen Bedingungen wie z. B. Arbeitszeiten, Gehalt und Aufstiegsmöglichkeiten sollten auch stimmen. Andererseits wird ihre Berufswahl – oft nicht einmal bewusst – auch von dem Wunsch getrieben, mit dem gewählten Beruf gesellschaftliche Anerkennung zu erlangen und die eigene soziale Identität zu stärken.

Junge Menschen langweilen sich heute leicht! Wenn ihnen Informationen und Wissen auf herkömmliche Weise angeboten werden, sind sie nicht daran interessiert. „Have fun“ ist die Art und Weise, wie sie bei ihren täglichen Aktivitäten interagieren.

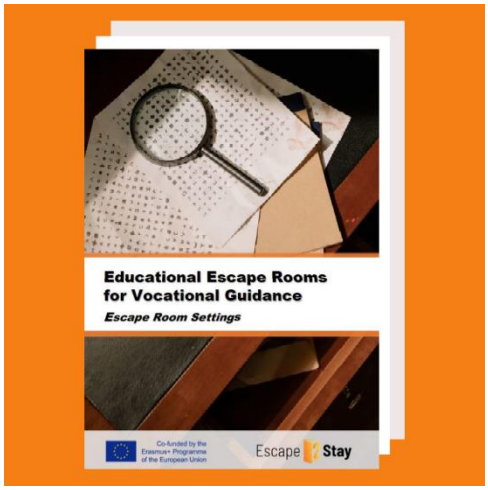
Untersuchungen haben gezeigt, dass Gamifizierung einem engagierten Lernen zugutekommt, da die TeilnehmerInnen aktiv dabei sind, Motivation und Zufriedenheit steigt, einer Vielzahl von Lernstilen gerecht wird, das Können stärkt und einen interaktiven Kontext für die Entscheidungsfindung bietet (vgl. Ansted 2016, Egenfeldt-Nielsen 2005).

Darüber hinaus hat Gamifizierung das Potenzial, Neugier und Problemlösung zu fördern, insbesondere wenn mit komplexen Regeln gearbeitet wird und mehrere Hindernisse überwunden werden müssen. Die Fähigkeiten der Schüler werden gesteigert, ebenso ihr Erfolgserlebnis und ihr Optimismus (vgl. Faiella und Ricciardi 2015).

Bei der Gamifizierung gibt es auch keine negativen Auswirkungen falscher oder ungerechtfertigter Entscheidungen, so dass ein Scheitern und die Möglichkeit, Fehler neu zu bewerten, ein wesentlicher Bestandteil des Lernprozesses sind (vgl. Ansted 2016).

Das ERASMUS+ Projekt „Escape2Stay“ fördert mit Hilfe von unterschiedlichen-branchenbezogenen Escape-Games die Attraktivität der Berufsorientierung, weckt Neugier für spezifische Berufsfelder und begeistert für eine berufliche Ausbildung!

Escape-Rooms sind eine besondere Form von Unterhaltungsveranstaltungen, bei denen eine Gruppe von Personen in einem Raum „eingesperrt“ wird und verschiedene Aufgaben und Rätsel lösen muss, um wieder herauszukommen. An der Seite der Spieler steht ein Game-Master, der ihnen bei Bedarf Hinweise gibt und sie im Notfall befreien kann. Escape-Rooms haben in den 2010er Jahren an Popularität gewonnen und seither ist dieses Spielformat auch als mobiles Handy-Spiel, als Brettspielvariante und als Bücher erhältlich.



Das Attraktive an Escape-Rooms für die Berufsbildung besteht darin, dass Spieler eine Vielzahl von berufsrelevanten Fähigkeiten und Kenntnissen unter Beweis stellen müssen, um das Spiel erfolgreich zu beenden. Auf diese Weise können ihre Kompetenzen bewertet werden, und die Spieler selbst werden sich ihrer Potenziale im beruflichen Kontext bewusst.

Darüber hinaus machen Escape-Games viel Spaß und sind ein unvergessliches Erlebnis, denn der gemeinsame Erfolg hat auch eine stärkende Komponente für jeden Einzelnen.

Das vorliegende Whitepaper wurde auf der Grundlage einer Datenerhebung in den verschiedenen Partnerländern, sowie begleitender Stakeholder Interviews in nationalen Fokusgruppen erarbeitet. Es trägt dazu bei, das berufsberatungsbezogene Potenzial von pädagogischen Escape-Games zu heben und bietet konkrete Anwendungsfälle die zur Nachnutzung anregen.

Das Whitepaper wurde im Rahmen der ersten Phase (IO1) des Projekts „Escape2Stay“ verfasst. Es handelt sich um ein Dokument, das Informationen aus allen fünf nationalen Berichten zusammenfasst, die von den fünf Partnern des Projektkonsortiums (IHK-PG (DE), Auxilium (AT), CEPROF (PT), ŠCNG (SLO), Camara Zaragoza (ES)) verfasst wurden und die auf Recherchen beruhen, die jeder Partner auf regionaler / nationaler Ebene durchgeführt hat.

In der ersten Phase des Projekts ging es darum, Recherchen zum pädagogischen Potenzial von Escape-Rooms generell durchzuführen um heraus zu finden, ob es ein Instrument in der Phase der Berufsorientierung sein kann, um Jugendliche von der Attraktivität der beruflcihen Bildung zu überzeugen. Letztendlich besteht das übergeordnete Ziel des Projekts darin, ein besseres Image der Berufsbildung zu vermitteln und dem Vorrang gegenüber der Uni zu geben.

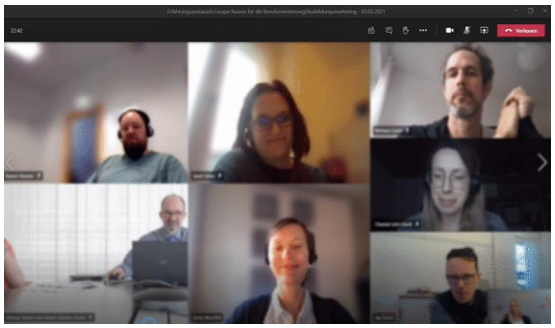
Die Partner recherchierten Dokumente (z. B. wissenschaftliche Artikel, Statistiken, Berichte usw.), über Status/Image der Berufsbildung in ihren Ländern und die Nutzung von Escape-Rooms zu Lehr-und Lernzwecken bzw. in der beruflichen Bildung. Ziel war es, Dokumente zu recherchieren, die sich zunächst auf die nationale Rahmenbedingungen in den einzelnen Partnerländern beziehen um diese danach auf europäischer Ebene zu übertragen. Die Arbeit, die zu den nationalen Berichten führte, war in zwei Hauptteile unterteilt: Regionale/Nationale Recherechen und moderierte Fokusgruppensitzungen mit Stakeholdern, Fachexperten und Bildungspersonal.

Jedes Mitglied des Projektkonsortiums führte mehrere Fokusgruppensitzungen mit Fachleuten durch, dabei handelte es sich Kommerzielle Escape-Room-Spezialisten, Berufsbildungslehrkräfte und -schüler, Karriereberater, Psychologen, IT-Experten, Projektmanager, Lernberater und andere.

In den Fokusgruppeninterviews hatten die Partner es mit Experten mit sehr unterschiedlichen fachlichen und pädagogischen Hintergründen zu tun

Es gab:

- Experten, die täglich mit kommerziellen Escape-Rooms zu tun haben bzw. diese designen
- Experten, die Erfahrung mit dem Einsatz von Escape-Games im Unterricht oder in der Ausbildung haben.
- Experten, die Escape-Games als Methode der Berufsberatung implementiert haben.
- Teilnehmer, die ihren ersten Kontakt mit einem Escape-Room zu Unterhaltungszwecken gehabt haben.
- Teilnehmer, die bereits Escape-Games in Form von Handy- oder Brettspielen gespielt haben, und
- Teilnehmer, die noch keine Erfahrungen mit einem Escape-Game gemacht haben.



An den Fokusgruppensitzungen nahmen auch Teilnehmer teil, die bereits langjährige Erfahrungen in der Berufsberatung und der Gewinnung von Schülern für Berufsbildungsgänge haben, u.a. auch Bildungsexperten aus den Kammern die unterschiedlichste Kampagnen zur Berufsorientierung organisieren.

Das Whitepaper fasst die Ergebnisse zusammen, die in jedem der fünf nationalen Berichte verfasst wurden. Da sowohl im Rahmen der Nationalen Recherchen als auch in den Fokusgruppensitzungen ähnliche Themen erörtert wurden, wurde beschlossen, diese gemeinsame „Schnittmenge“ in einem Dokument zusammen zu fassen und die 5 Ländereport als Einzelnachweis im Anhang zu platzieren. Das Gesamtdokument widmet sich im ersten Abschnitt dem Status der beruflichen Bildung und im zweiten Abschnitt dem ESCAPE-Room Konzept.

Das erste Hauptkapitel befasst sich also mit der beruflichen Bildung, ihren Hauptmerkmalen und den unterschiedlichen Gegebenheiten in diesem Bildungssektor in den fünf Ländern, die das Projektkonsortium bilden: Deutschland, Österreich, Portugal, Slowenien und Spanien.

Das zweite Hauptkapitel enthält Informationen über Escape-Rooms, deren Nutzen als pädagogisches Instrument und die unterschiedlichen nationalen Kontexte der Implementierung von diesem Gamifizierungsprozess.

Die seperaten vollständigen nationalen Berichte sind in Englisch und in allen Partnersprachen (Deutsch, Portugiesisch, Slowenisch und Spanisch) auf der Website des Projekts „Escape2Stay“ unter der Adresse www.escape2stay.eu und im Anhang zu diesem Whitepaper verfügbar. Jeder, der sie lesen möchte, kann entsprechende PDF-Dateien kostenlos herunterladen.

SCAN ME

2. Berufsbildung

2.1. Überblick über die berufliche Bildung: europäischer Kontext, nationale Realitäten und Attraktivitätsgrad der Berufsbildung in einzelnen Ländern

Die „New Skills Agenda for Europe“ der EU-Kommission versprach, die Berufsbildung zu einer Bildungsoption erster Wahl für junge Menschen zu machen, und betonte, dass Unternehmen (und Sozialpartner) „in die Gestaltung und Durchführung der Berufsbildung auf allen Ebenen einbezogen werden sollten, wie dies im »dualen Ausbildungssystem« praktiziert wird“ (vgl. Europäische Kommission 2016).

Berufsbildung ist nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) definiert als:
„Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung.“

Zur Berufsausbildungsvorbereitung gehört klassisch die Berufsorientierung, die ein wichtiger Baustein für „Pro“ oder„Contra“ Berufsbildung sein kann, somit eine große Bedeutung hat.

Duale Berufsausbildung, arbeitsweltbasiertes Lernen oder Lehrlingsausbildung stellen für den Erwerb von beruflichen Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen einen spezifischen Ansatz dar, bei dem ein großer Teil der Ausbildung (50 Prozent oder mehr) in Unternehmen stattfindet, so dass die Auszubildenden sowohl von den Unternehmen beschäftigt und bezahlt werden als auch auf eine formale, vom Bildungssystem des jeweiligen Landes anerkannte Qualifikation hinarbeiten. Dies unterscheidet die duale Ausbildung von anderen Formen der betrieblichen Berufsausbildung, wie z. B. Praktika oder Ausbildung am Arbeitsplatz, die außerhalb des Bildungssystems stattfinden und nicht immer zu einer formal anerkannten Qualifikation führen, sowie von den kürzeren und weniger formalisierten praxisorientierten Formen, die den Schülern in einem schulischen Programm angeboten werden.

Eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung trägt auch zur Integration benachteiligter Gruppen bei. Das bedeutet, dass eine breite Zugänglichkeit sichergestellt und alle verbleibenden Barrieren für die Teilhabe, einschließlich für Menschen mit Behinderungen, gering qualifizierte Erwachsene, ethnische und rassische Minderheiten sowie Menschen mit Migrationshintergrund, beseitigt werden müssen (vgl. Vorschlag für eine Empfehlung des Rates 2020/0137/NLE).

Mit einem sehr einfachen spielerischen und gleichzeitig barrierefreien Ansatz berücksichtigt das Projekt „Escape2Stay“ unterschiedlichste Bedürfnisse und Hürden, um so eine inklusive Teilnahme möglichst vieler junger Menschen zu garantieren. Berufsberatung, Azubimarketing, Transparenz, Karrieremöglichekiten, Förderung der Attraktivität der beruflichen Bildung das sind für europäische Unternehmen zentrale Bausteine im „Wettbewerb um die Talente“ zwischen beruflicher und akademischer Bildung.

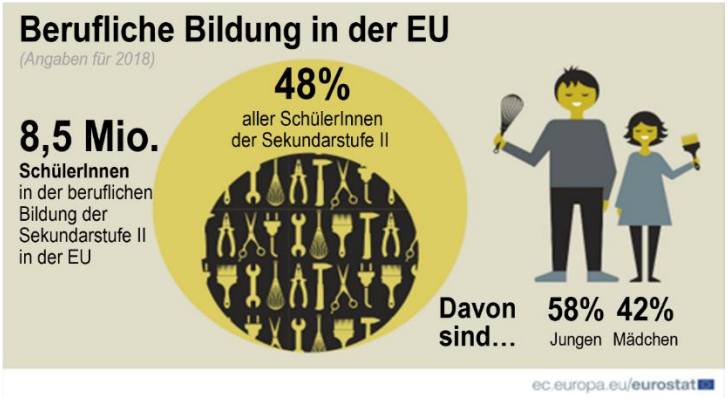
Da Escape-Games aus dem Unterhaltungssektor bekannt sind, bergen sie ein großes Potenzial, Zielgruppen mit herausfordernderen sozialen oder wirtschaftlichen Hintergründen, wie z. B. Schüler mit Migrationshintergrund, anzusprechen und zu integrieren.

Durch die Erweiterung des praxisorientierten Ansatzes können sie an unterschiedliche Beratungsziele angepasst und zur spielerischen Heranführung von Schülern an verschiedene Berufsbilder eingesetzt werden.

Eine Qualifizierung, die den Anforderungen der Arbeitswelt entspricht, ist nicht nur eine Entwicklungsaufgabe für junge Menschen. Es geht um den Übergang in die Erwachsenenwelt, um die Aufgabe, sich vom Elternhaus zu lösen, an der Gesellschaft teilzuhaben und als Bürger Verantwortung zu übernehmen. Bildungs- und Berufswege bestimmen nicht nur den zukünftigen Arbeitsplatz, sondern wirken sich auf das gesamte Lebensumfeld der Beteiligten aus.

Die politische Unterstützung für die Förderung der Lehrlingsausbildungen in Europa wurde in der Erklärung des Rates der Europäischen Union von 2013 über die Europäische Ausbildungsallianz mobilisiert.

Obwohl duale Berufsausbildung und arbeitsweltbasiertes Lernen sehr gute Beschäftigungsaussichten in auf dem Arbeitsmarkt stark nachgefragten Berufen bieten, ist ihre Attraktivität für Lernende und Unternehmen in den meisten Mitgliedstaaten nach wie vor gering. Dies bedeutet, dass weitere Anstrengungen erforderlich sind, um die Attraktivität bzw. das Image der Berufsbildung durch Innovation und Modernisierung zu steigern, insbesondere im Hinblick auf neue Lernumgebungen, Pädagogik und Berufsberatung.



Bildquelle: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20201109-1

Die EU hat nicht wirklich ein Mandat, Bildungssysteme der Mitgliedstaaten direkt per Gesetz zu verordnen bzw. in diese einzugreifen. Es wurde ihr im Vertrag von Maastricht sogar ausdrücklich untersagt. Auf EU Ebene können nur immer gemeinsame Empfehlungen für und mit dem Mitgliedstaaten gegeben werden. Die EU Kommission gibt richtungsweisende Empfehlungen durch Festlegung gemeinsamer Ziele und Durchführung von Benchmarking-Verfahren, durch die Bereitstellung von Finanzmitteln für spezifische politische Vorhaben und vor allem durch Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität und der gegenseitigen Anerkennung von Qualifikationen. So nimmt die Kommission ihre Rolle als treibende Kraft für nationale Reformen immer selbstbewusster wahr. (vgl. Loogma 2016, Powell und Trampusch 2012).

Nachhaltige Lehrlingsausbildungen müssen für Lernende, Arbeitgeber und die Gesellschaft attraktiv sein. Junge Auszubildende sollten darauf vertrauen können, dass die Fähigkeiten, die ihnen in der Ausbildung vermittelt werden, arbeitsmarktrelevant und „UptoDate“ sein um eine lanfristige Beschäftigung als qualifizierte Arbeitskraft gewährleisten und eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen.

Die Lehrlingsausbildung entsprechend Rahmenlehrplan muß gewährleisten , dass die Jugendlichen über aktuelle und zukünftige arbeitsmarktrelevante Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen. **Profitieren sowohl Lernende als auch Arbeitgeber von der bedarfsorientierter und qualifizierter Berufsausbildung, tut dies auch die Gesellschaft.**

Gut funktionierende Lehrlingsausbildungsprogramme stellen sicher, dass das, was junge Menschen lernen, mit den nachgefragten Qualifikationen übereinstimmt, was den persönlichen und nationalen Wohlstand garantiert. Arbeitgeber sollten sich an den Kosten für die Berufsausbildung bzw. der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen in den verschiedensten Berufsfeldern beteiligen und so ihren eigenen Fachkräftebedarf unmittelbar decken zu können. Berufliche Ausbildung ist letztlich der Schlüssel zur Teilhabe an der Gesellschaft für Millionen von jungen Menschen.(vgl. CEDEFOP „The next steps for apprenticeship“).

Für den Staat und die Auszubildenden selbst ist ein breiteres Spektrum an ganzheitlichen beruflichen Qualifikationen von Vorteil, da dies nach dem Abschluss mehr Möglichkeiten und Flexibilität am Arbeitsmarkt bietet. Auch die Gewerkschaften haben ein Interesse daran, dass die Auszubildenden eine umfassende Ausbildung erhalten und nicht nur als billiger Ersatz für qualifizierte Arbeitskräfte eingesetzt werden.

Für die Arbeitgeber bedeutet dies allerdings, dass sie ihre Auszubildenden mit Qualifikationen ausstatten müssen, die weit über das hinausgehen, was das Unternehmen selbst eigentlich benötigt, was sowohl teuer ist andererseits auch die Gefahr der Abwerbung nach Ende der Ausbildungszeit birgt. (vgl. Acemoglu und Pischke 1998, Becker 1964).

Die schottische nationale Kompetenzagentur Skills Development Scotland hat mehr als 2.500 Arbeitgeber befragt, um ihre Meinung zu modernen Lehrlingsausbildungen und den Vorteilen, die sie ihren Unternehmen bringen, zu erfahren. Die Umfrage hat gezeigt, dass die Arbeitgeber weiterhin in moderne Lehrlingsausbildungen investieren:

<table>
<tr><th colspan="3">Sie verbessern Qualifikationen der Belegschaft</th><th colspan="3">Sie entsprechen dem Ausbildungsbedarf</th></tr>
<tr><td>96%
sagen, dass diejenigen, die eine moderne Lehrlingsausbildung absolviert haben, besser in der Lage sind, ihre Arbeit zu erledigen.</td><td>92%
sagen, dass diejenigen, die eine moderne Lehrlingsausbildung absolviert haben, besser in der Lage sind, mit anderen zusammenzuarbeiten.</td><td>76%
sagen, dass es sich bei den meisten modern ausgebildeten um neue Mitarbeiter handelt.</td><td>84%
waren mit der Relevanz der Ausbildung zufrieden.</td><td>82%
waren mit der Kommunikation mit dem Ausbildungs-anbieter zufrieden.</td><td>84%
waren mit der Qualität der Ausbildung zufrieden.</td></tr>
<tr><th colspan="6">Sie verbessern den Arbeitsplatz</th></tr>
<tr><td colspan="2">75% sagen, dass moderne Lehrlingsausbildungen die Produktivität verbessert haben.</td><td colspan="2">72% sagen, dass moderne Lehrlingsausbildungen die Arbeitsmoral der Mitarbeiter verbessert haben.</td><td colspan="2">71% sagen, dass moderne Lehrlingsausbildungen die Qualität ihrer Dienstleistungen oder Produkte verbessert haben.</td></tr>
</table>

Tabelle 1: Was Arbeitgeber über moderne Lehrlingsausbildungen bzw. arbeitsweltbasiertes Lernen sagen (Quelle: https://www.sqa.org.uk/sqa/79475.html)

Lehrlingsausbildungen sind auch auf organisatorischer Ebene sehr heterogen. In manchen Ländern wechseln sich Ausbildung am Arbeitsplatz und schulisches Lernen innerhalb einer Woche ab, in anderen folgen auf zwei Jahre Berufsschule zwei Jahre in einem Betrieb. In einigen Ländern ist der Lehrling angestellt im Unternehmen und bekommt die Ausbildungsvergütung der eines Facharbeiters nahe, in anderen Ländern ist sie nichts mehr als ein wöchentliches Taschengeld und er Lehrling hat seinen Vertrag mit der Schule bzw. einen Bildungsdienstleister.

Das wachsende Interesse an betrieblicher Berufsausbildung ist auch dem Fachkräftemangel in ganz Europa geschuldet. So werden händeringend qaulifizierte Handwerker gesucht und viele Akademiker finden keinen Job.

Markowitsch und Wittig (2019) haben 40 Programme der betrieblichen Berufsausbildung, in 25 europäischen Ländern identifiziert, anhand des Hauptziels, der Organisation und der Definition der Programminhalte in vier verschiedene institutionelle Bildungslogiken eingeteilt: Ausbildung in Unternehmen, berufliche Bildung, Schul- oder Hochschulbildung sowie öffentlich finanzierte Ausbildung als Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Typologie der für das arbeitsweltbasierte Lernen / die Lehrlingsausbildung relevanten Berufsbildungslogiken			
Logik	Hauptzweck	Verantwortung	Finanzierung
Ausbildung im Unternehmen	Befriedigung des Qualifikations-bedarfs der Unternehmen	Unternehmen	Unternehmen (mit öffentlicher Kofinanzierung)
Berufliche Bildung	Integration in eine Berufsgemeinschaft	Berufsgemeinschaft (Arbeitgeber und Gewerkschaften)	Berufsgemeinschaft (Arbeitgeber)
Schul- oder Hochschulbildung	Persönliche Entwicklung und bürgerschaftliches Engagement	Öffentliche Stellen oder selbstständige Bildungseinrichtungen	Staatshaushalt
Öffentlich finanzierte Ausbildungs-programme	(Re)-Integration in den Arbeitsmarkt	Öffentliche Arbeitsmarktdienste	Staatshaushalt

Tabelle 2: Typologie der für das arbeitsweltbasierte Lernen / die Lehrlingsausbildung relevanten Berufsbildungslogiken (Quelle: Markowitsch und Wittig 2019)

Der politische Diskurs zum Thema arbeitsweltbasiertes Lernen wurde in den letzten Jahren durch die der Empfehlung des Rates der EU über einen europäischen Rahmen für hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung (vgl. Rat der Europäischen Union 2018) verstärkt.

Vorschläge für nationale Reform der Berufsbildungspolitik, die sich oft primär auf die Lehrlingsausbildungen konzentrieren, sind in den letzten Jahren Bestandteil zahlreicher länderspezifischer Empfehlungen geworden.

Im Zeitraum 2012–2019 wurde in folgenden Ländern ausdrücklich empfohlen, Lehrlingsausbildungssysteme einzuführen, zu reformieren oder „attraktiver" zu gestalten, um die Beschäftigungsfähigkeit, Produktivität oder den sozialen Zusammenhalt zu verbessern, gehören: Belgien, Bulgarien, Kroatien, Dänemark, Estland, Irland, Frankreich, Ungarn, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Polen, Portugal, Rumänien, die Slowakei, Slowenien, Spanien, Schweden und das Vereinigte Königreich (vgl. CEDEFOP).

Über die europäischen Struktur- und Investitionsfonds sowie über solche Förderprogramme wie Erasmus+ und der Jugendgarantie hat die EU die meisten dieser Initiativen finanziell unterstützt und Partnerschaften zwischen dem deutschen und dem österreichischen Bildungsministerien und anderen EU-Mitgliedstaaten zur Entwicklung der dualen Ausbildung gefördert (vgl. https://www.bibb.de/de/25377.php).

Im Projekt „Escape2Stay" konnten die Partner aus Österreich und Deutschland ihre langjährigen Praxis-Erfahrungen zur Förderung und Sicherung erfolgreicher Strukturen in der dualen Berufsausbildung an die Partner aus Portugal, Slowenien und Spanien weiter geben.

In Ländern wie Deutschland und Österreich wird zwischen einem dualen Ausbildungssystem, einer Kombination aus schulischer und betrieblicher Ausbildung (in Form eines Arbeitsverhältnisses und einer Lehrlingsausbildung, das/die als arbeitsweltbasiertes Lernen eingestuft werden kann), und einem vollzeitschulischen System unterschieden (PS: dabei kann eine noch so gute schulische Ausbildung die betriebliche Ausbildungspraxis niemals ersetzen)

Unternehmen verstehen die duale Ausbildung als Möglichkeit, ihre Fachkräfte selbst „heranzuziehen" und langfristig zu sichern. Insbesondere für KMU wird es zunehemend schwieriger geignete Bewerber zu finden, die großen Unternehmen investieren doch mittlerweile hohe Summen für das Azubimarketing wie Ausbildungsmesse, Schnupperpraktika oder sogar materielle Anreize wie Notebook, Handy oder Events. Was die Produktivität der Auszubildenden betrifft, so kommen die Talente der Auszubildenden bereits während ihrer Ausbildung zum Tragen. In vielen Fällen erwirtschaften Auszubildende mehr Umsatz als sie kosten. Zudem bringen junge Auszubildende frische Ideen und Schwung der neuen Generation in das Unternehmen.

Anfänger	**absolut**	**in %**
Anfänger insgesamt	1.986.564	100,0%
A) Berufliche Bildung	730.260	36,8%
-> Berufsausbildung im dualen System	492.276	67,4%
-> Schulische Berufsausbildung	186.048	25,5%
-> andere schulische Berufsausbildung, z. B. für den öffentlichen Dienst	51.939	7,1%
B) Integration in die Ausbildung (Übergangsbereich), z. B. Erwerb der Ausbildungsreife, Überbrückung der Arbeitslosigkeit, Nachholen des Schulabschlusses	255.282	12,9%
C) Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung (in der Regel schulisch)	486.261	24,5%
D) Hochschulantritt	511.761	25,8%

Tabelle 3: Deutschland: Anfänger nach der Sekundarstufe-I-Abschluss im Jahr 2019 (Quelle: BMBF 2020)

Die letzten beiden Sektoren, in denen die Zahl der Hochschulzugangsberechtigten und Studienanfänger an Hochschulen recht hoch ist, verdeutlichen eine der Herausforderungen, denen Unternehmen gegenüberstehen, nämlich den Wettbewerb um neue Nachwuchskräfte. Dies kann durch Qualifizierung eigenen Personals, z.B. durch eine duale Berufsausbildung (Lehrlingsausbildung), gelöst werden.

Die Berufsausbildung im dualen System wird in Deutschland aus Sicht der Unternehmen weitgehend akzeptiert, weil sie mehrere Vorteile bietet:

1. Produktivität der Auszubildenden: Die Talente der Auszubildenden kommen bereits während ihrer Ausbildung zum Tragen. In vielen Fällen erwirtschaften die Auszubildenden mehr Umsatz als sie kosten. Zudem bringen junge Auszubildende frische Ideen und Schwung der neuen Generation in das Unternehmen.
2. Zugang zu qualifizierten Fachkräften: Bereits heute sind qualifizierte Fachkräfte schwer zu bekommen. Wer ausbildet, bereitet den Nachwuchs ganz gezielt auf die Aufgaben im Unternehmen vor.
3. Geringere Ausbildungskosten: Fachkräfte zu finden, auszubilden und zu qualifizieren ist zeitaufwändig und teuer. Wer selbst ausbildet, spart Zeit und Geld.
4. Weniger Fehlbesetzungen: Unternehmen lernen ihre Auszubildenden in zwei bis dreieinhalb Jahren sehr gut kennen: Zeit genug, um ihre Motivation und Eignung zu prüfen. Teure Fehlbesetzungen sind viel seltener als bei der Einstellung von externen Fachkräften.
5. Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen: Die Ausbildung führt zu einer höheren Identifikation aller Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen.
6. Imagegewinn: Der Ruf als Ausbildungsbetrieb verbessert das Image des Unternehmens.

Über die Berufsbildung und ihre verschiedenen Formen in allen 27 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zu sprechen, ist eine Herausforderung, weil es in dem europäischen Staatenverbund kein einheitliches Berufsbildungssystem gibt. Stattdessen weist die Berufsbildung in allen 27 Ländern, wie wir im Abschnitt zuvor gesehen haben, jeweilige Besonderheiten auf, die von verschiedenen Faktoren abhängen, wie etwa den Bedürfnissen der Bevölkerung und des nationalen Arbeitsmarktes.

Trotz der nationalen Unterschiede gibt es Gemeinsamkeiten, die alle Akteure der beruflichen Bildung im europäischen Kontext verbinden, z. B. den Wunsch, die Attraktivität der Berufsbildung und ihre Vorteile zu verbessern und die regionalen Unternehmen bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen. Dies wurde bereits 2002 mit dem Kopenhagen-Prozess fest geschrieben, die Verbesserung der Qualität und Attraktivität der Berufsbildung steht dort ganz oben auf der Agenda.

Im Bordeaux-Kommuniqué der EU wurden konkrete Maßnahmen genannt, die ergriffen werden sollten, um das Image und die Attraktivität der Berufsbildung zu verbessern: u.a. bessere Berufsorientierung und Beratung, gleichberechtigter Zugang zur Berufsbildung und gleichberechtigte Beteiligung daran, Entwicklung von Partnerschaften zwischen Schulen und Wirtschaft.

Das Europäische Netzwerk für die Qualitätssicherung in der Berufsbildung (ENQA-VET), formulierte sechs Bedingungen , die befolgt werden sollten, um die Berufsbildung für Lernende attraktiver zu machen, und die für die Berufsbildung für alle Ländern gelten und derzeit immer noch sehr relevant sind:

1. Qualitätsmanagement: Dies ist der Schlüssel, um die Berufsbildung attraktiv zu machen und es umfasst unter anderem Bereiche wie Gesetzgebung, Überwachung, Informations- und Beratungsdienste.
2. Relevanz für den Arbeitsmarkt: Die Berufsbildung muss zu Qualifikationen führen, die für die Lernenden auf dem Arbeitsmarkt relevant sind.
3. Aufstiegsmöglichkeiten: Die Lernenden müssen in der Lage sein, ohne größere Schwierigkeiten von einer Qualifikationsstufe zur nächsten wechseln zu können.
4. Status und Image: Dies hängt mit der Art und Weise zusammen, wie die Berufsbildung in der Öffentlichkeit beworben wird, und dies muss auf ansprechende Weise erfolgen.
5. Information und Beratung: Dieses Thema betrifft die Art und Weise, wie die Informationen präsentiert werden, sowie die Qualität der von den Einrichtungen angebotenen Beratungsdienste.
6. Lernförderer: Die Kompetenz der Lehrkräfte und Ausbilder ist für die Erfahrungen der Lernenden von wesentlicher Bedeutung, und wenn die Qualität des Unterrichts schlecht ist, werden die Lernenden darunter leiden.

Wie das ENQA-VET feststellt, ist der Begriff „Attraktivität“ ein subjektiver Begriff, und es kann Fälle geben, in denen das, was in einem Land attraktiv ist, ist es in einem anderen nicht. Dennoch stellt das ENQA-VET fest, dass die Auswirkungen auf die Attraktivität der Berufsbildung mit dem Wert zusammenhängen, den der Arbeitsmarkt und die Gesellschaft im Allgemeinen ihr beimessen. Anschließend listet das Netzwerk auf, was es als Merkmale einer attraktiven Berufsbildung ansieht, und wir stellen hier eine Auswahl davon vor:

- Qualität der Forschung, die Politiken und Praktiken untermauert,
- Qualität der Zusammenarbeit zwischen den Stakeholdern, z. B. zwischen der Berufsbildung und dem Arbeitsmarkt,
- Einsatz von effektiven Lernansätzen, -methoden und -instrumenten,
- Qualität der Informations-, Orientierungs- und Beratungsdienste,
- ein Umfeld, das für junge Menschen attraktiv ist.

Wir haben innerhalb der Escape2Stay-Projektpartnerschaft die Bedeutung der Schule-Wirtschaft-Beziehung in den Partnerländern nachhaltig diskutiert, und tatsächlich ist die Zeit des arbeitsweltbasierten Lernens eine Art Eingangstor, durch das die Lernenden viel erfolgreicher in den Arbeitsmarkt eintreten können („Klebeffekt“), was Vorteile für beide Seiten hat:

- Für die Lernenden in der Berufsbildung, die eine ausgezeichnete Gelegenheit haben, dem Unternehmen ihre Fähigkeiten zu präsentieren, was zu einem zukünftigen Jobangebot führen kann.
- Für die Unternehmen, weil sie qualifizierte und produktive Arbeitskräfte einstellen können, die die Realität des Arbeitsplatzes im Unternehmen bereits kennen.

Prinzipiell wurde in unseren Partnerländern eine verstärkte Nachfrage nach handwerklichen, technischen und IKT-Berufe festgestellt. (PS: Auch wenn mittlerweile fast in allen Branchen Fachkräftebedarf herrscht)
So besteht z. B. in Slowenien eine hohe Nachfrage in den Bereichen Programmiertechnik, Maschinenbau, Elektrotechnik, Physik und Mathematik besteht. In Portugal wurde das Angebot an Berufsausbildungskursen massiv um Bereiche wie Erneuerbare Energien, Elektronik und Automatisierung sowie IKT erweitert.

Im Jahr 2020 waren in Österreich folgende Berufsfelder bzw. Berufe am stärksten durch das duale Ausbildungssystem abgedeckt: Metallbau, Einzelhandel, Elektrotechnik, Kraftfahrzeugtechnik, Installations- und Gebäudetechnik, Bürokaufmann/-frau, Mechatroniker/-in, Tischler/-in, Friseur/-in bzw. Hairstylist/-in und Koch/Köchin.

In Spanien sind in der Mittel- und Oberstufe die meisten Schüler in den Bereichen Gesundheit, Verwaltung und Management, Informatik und Kommunikation sowie soziokulturelle und kommunale Dienstleistungen in einer arbeistweltbasierten Ausbildung eingeschrieben.

In Deutschland stellen Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung die Mehrheit der Erwerbstätigen Facharbeiter dar. Die Zahl der Neuzugänge zur Berufsausbildung im dualen System ist um 1,3% bzw. 5.500 Personen gestiegen. 2021 waren es 437.800 Personen (davon 36,8% Frauen). Ende September 2021 gab es noch rund 63.000 unbesetzte Ausbildungsstellen, aber nur rund 25.000 unversorgte Bewerber. „Manche Ausbildungsberufe sind einfach zu wenig bekannt, andere sind aus ganz anderen Gründen nicht gefragt.“

Einer der größten Vorteile der Berufsausbildung ist, dass sie meist sicherstellt, dass die Auszubildenden sofort in den Arbeitsmarkt einsteigen und Leistung erbringen können. In Deutschland wurden im Jahr 2021 insgesamt 67 Prozent der Auszubildenden nach ihrer Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen. In der Metallbranche liegt diese Quote sogar bei 84 Prozent.

Ein weiterer großer Vorteil der Berufsausbildung besteht darin, dass die Auszubildenden / Lehrlinge eine sehr praxisnahe ganzheitliche und solide „Grund“-Ausbildung erhalten, die flexibel durch moduler Ergänzungsqaulifikationen oder Wahlbausteine abgerundet werden kann.

In allen unseren fünf Partnerländern gibt es die Formen der Berufsausbildung schon seit sehr vielen Jahren, und es gibt einige Überlegungen und Statistiken, die belegen, wie effektiv und inwieweit akzeptiert dieses System bisher war:

- In Deutschland stellt die Berufsausbildung traditionell den meistgewählten Bildungsweg dar, der von Schülern nach dem Abschluss der Sekundarstufe I eingeschlagen wird. Die Zahl der Anfänger einer Berufsausbildung machte 2019 rund 37% aller Bildungsanfänger aus. Davon entscheiden sich 67% für die duale Ausbildungsform.
- In Portugal entschieden sich 2019 mehr als 37% der Jugendlichen für eine Berufsausbildung, und seit 2008 ist die Zahl der vorzeitigen Schul- und Ausbildungsabbrecher zurückgegangen.

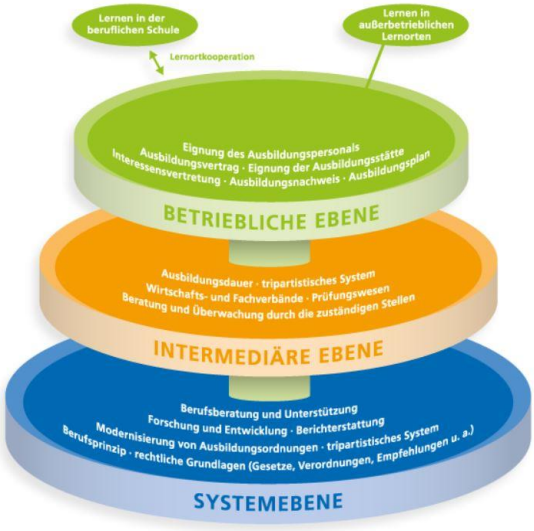
- In Spanien ist die Zahl der Berufsschüler in den letzten fünf Schuljahren um 23% gestiegen (Spanien liegt unter dem Durchschnitt der OECD-Länder, wenn es um den Anteil der Schüler zwischen 15 und 19 Jahren geht, die in Berufsbildungsgängen eingeschrieben sind).
- In Österreich genießt die berufliche Bildung ein hohes Ansehen, da sie eine hohe Akzeptanz und einen hohen sozialen und wirtschaftlichen Stellenwert hat. Im Schuljahr 2018/19 besuchten in Österreich rund 76% der Schüler der 10. Klassen eine berufsbildende Schule (37% waren in einer dualen Ausbildung).

Der Unterschied zwischen den berufsbildenden Schulen und den Schulen, die berufsbildende Kurse anbieten, liegt in der Art der angebotenen Kurse, aber eines ist allen gemeinsam: Der Schwerpunkt liegt darauf, die Schüler zu Fachleuten in einem bestimmten Berufsfeld zu machen und ihnen das EQR-Niveau 3 oder 4 zu verleihen.

2.2. Berufsberatung in der Berufsbildung: Ziele, Zielgruppen und Herausforderungen für die Praktiker

Angesichts des Fachkräftemangels sowie des Trends zur Akademisierung und zur Betrachtung der Berufsausbildung als zweite Wahl besteht in allen Partnerländern die Notwendigkeit, junge Menschen noch besser über die sehr guten Karrierechancen zu informieren, die die Berufsausbildung bietet. In diesem Sinne knüpft das Projekt an die Europäische Kompetenzagenda (vgl. Europäische Kommission 2016) an, in der die Notwendigkeit hervorgehoben wurde, jungen Menschen und ihren Eltern zu zeigen, dass eine Berufsausbildung eine ebenso attraktive Karriere bieten kann wie akademische Bildungswege.

Im Berufsbildungssystem ist die Berufsberatung bzw. rechtzeitige Berufsorientierung ein wichtiger Schritt im Bildungsleben der Schüler. Es handelt sich um einen Beratungsprozess, der von einem Berufsberater durchgeführt und von der Schule oder anderen Einrichtungen angeboten wird und dessen Hauptziel darin besteht, den Schülern bei der Entscheidung zu helfen, auf welchen Ausbildungsweg sie sich konzentrieren sollen. Da es sich bei der Berufsberatung um einen individuellen Beratungsprozess handelt, der sich auf die spezifische Situation eines konkreten Schülers bezieht, sollte er immer unter Berücksichtigung seiner besonderen Bedürfnisse durchgeführt werden.



Bildquelle: https://www.dega-vet.de/de/Lernen-im-Betrieb.php

Im Rahmen des Projekts „Escape2Stay“ werden die Begriffe „Berufsberatung“ und „Berufsorientierung“ als sinnverwandte Begriffe für die Bemühungen verstanden, Beratung und Informationen über eine mögliche Berufswahl, spezifische Berufsanforderungen, die Funktionsweise der Arbeitswelt, gute Gründe für junge Menschen, sich für einen Berufsbildungsgang zu entscheiden, sowie Informationen über die Situation und Entwicklung des Arbeitsmarktes bereitzustellen. Dabei gilt es über Attraktivität, Karriere und Beschäftigungschancen möglichst transparent und kompetent zu beraten.

Die Hauptzielgruppe der Berufsberatung sind im Allgemeinen Schüler im Alter von etwa 14 Jahren, die ein Äquivalent der 9. Klasse in einer Regelschule besuchen. Es handelt sich dabei um junge Menschen, die sich in ihrem Leben an einem entscheidenden Punkt befinden, an dem sie wählen müssen, welchen beruflichen Weg sie in Zukunft einschlagen wollen.

Die größte Herausforderung für eine Berufsausbildung bzw. das arbeitsweltbasierte Lernen ist eine realistische und kompetenzorientierte Berufsorientierung, bevor die Lernenden eine berufliche Laufbahn einschlagen, sonst haben wir eine hohe Zahl von Abbrechern und frustrierten Lernenden. Die Abbrecherquote in der dualen Berufsausbildung lag in Deutschland im Jahr 2020 bei 25,1%! Garantiert ein Ergebnis fehelnder Berufsorientierung während der Covid-19 Pandemie!

Die zentrale Herausforderung für die Berufsbildung / das arbeitsweltbasierte Lernen besteht außerdem darin, den Lernenden einen Berufsorientierungsprozess anzubieten, der es ihnen ermöglicht, eine realistische Vorstellung von eigenen Fähigkeiten und Interessen zu entwickeln und praktische Erfahrungen in verschiedenen Berufsfeldern zu sammeln.

Berufsorientierung ist ein Prozess, der zwei Seiten hat. Auf der einen Seite haben wir die Jugendlichen, die sich an ihren eigenen Interessen, Kompetenzen und Zielen orientieren wollen. Die andere Seite sind die Anforderungen der Arbeitswelt, an die die Jugendlichen herangeführt werden. Diese beiden Seiten müssen immer wieder neu austariert werden (vgl. https://www.bibb.de/en/46.php).

Bildquelle:
https://www.berufsorientierungsprogramm.de

Frühzeitige Berufsorientierung und klares Verständnis der Berufsbilder tragen dazu bei, einen nahtlosen und erfolgreichen Übergang von der Schule in die Arbeitswelt zu gewährleisten. Die Bereitstellung von zugänglichen, benutzerfreundlichen und unparteiischen Informationen über die Berufsbildung ist wichtig, um sicherzustellen, dass Jugendliche eine fundierte Entscheidung treffen können. Es ist auch wichtig, ein positives Bild von Lernergebnissen zu schaffen, zu denen das arbeitsweltbasierte Lernen in bestimmten Berufen führt.

Wenn wir jedoch einen kurzen Blick auf einige spezifische Fälle in den Ländern der Projektpartner werfen, sehen wir, dass das Ziel ein wenig variiert.

In Deutschland wird zwischen zwei Zielgruppen unterschieden:

- Schüler in den letzten drei Schuljahren, bei denen die Beratung Ausbildungsmaßnahmen zur Berufsausbildungsvorbereitung und beruflichen Grundbildung umfasst.
- Jugendliche mit Migrationshintergrund, die in ein Ausbildungssystem und/oder in den Arbeitsmarkt integriert werden (gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit).

In Österreich richtet sich die Berufsberatung hauptsächlich an Kinder, Jugendliche und deren Eltern.

In Spanien unterscheiden sich die Zielgruppen je nach Bildungsniveau:

- Die Zielgruppen der beruflichen Grundausbildungsgänge (span. Formación Profesional Básica, FPB) sind Schüler, die die obligatorische Sekundarstufe I zuvor nicht abgeschlossen haben.
- Die Zielgruppen der beruflichen Bildung mittleren Grades (span. Formación Profesional de Grado Medio, FPGM) sind Jugendliche über 16 Jahre, die die spanische Sekundarstufe I abgeschlossen haben.
- Die Zielgruppe der beruflichen Bildung höheren Grades (span. Formación Profesional de Grado Superior, FPGS) sind Jugendliche, die einen Bildungsgang

der Sekundarstufe II abgeschlossen oder das Abitur gemacht haben und in der Regel eine Spezialisierung in einem bestimmten Berufsfeld anstreben.

In einigen Ländern, wie z. B. in Österreich und Portugal, richtet sich die Berufsberatung häufig nach den schulischen Leistungen, was zu einer Abgrenzung zwischen guten und weniger guten Schülern führen kann. In diesem Fall wird den guten Schülern empfohlen, in die Oberstufe zu gehen, während den anderen davon abgeraten wird.

Für diejenigen, die in der Berufsberatung tätig sind, seien es Psychologen oder Lehrkräfte, gibt es eine Reihe von Herausforderungen/Schwierigkeiten, denen sie während des Prozesses begegnen können:

- Die Notwendigkeit, über die richtigen Qualifikationen zu verfügen.
- Nutzung von digitalen Lernangeboten.
- Schwierigkeiten bei dem Matching von Fähigkeiten.
- Mangelnde Informationstransparenz und Informationsüberflutung.
- Vermittlung notwendiger Kenntnisse und Fähigkeiten an Jugendliche und junge Erwachsene, die nur für eine begrenzte Zeit von dem allgemeinen Bildungssystem erfasst waren.
- Umgang mit der Migration und Multikulturalität.
- Umgang mit manchen Störungen in sozialen Lebens- und Arbeitsbereichen, die den Druck auf Berater und ihre Klienten erhöhen können.
- Beratung von psychisch belasteten oder kranken Menschen.
- Berufsberatung speziell für Flüchtlinge.
- Diversität von Berufswahlkompetenzen junger Menschen.

2.3. Berufsberatung: nationale Definitionen und Politiken

In den meisten Ländern, der Escape2Stay-Partner, gibt es allgemein ein klares Verständnis zu Berufsberatung und -orientierung, das sich in etablierten Beratungsangeboten niederschlägt.

Das allgemeine Verständnis in Österreich und in Deutschland ist, dass die Beratung ein lebenslanger Prozess ist und zwei Dimensionen zusammenführt und koordiniert: Die Fähigkeiten, Interessen, Kenntnisse und Wünsche mit den Möglichkeiten, Bedürfnissen und Anforderungen der Arbeitswelt.

Auf der anderen Seite gibt es z. B. in Portugal trotz eines allgemeinen Verständnisses, dass die Berufsausbildung wichtig für die Fachkräftesicherung sei, immer noch viel negative Einstellungen gegenüber einer Berufsausbildung im Allgemeinen, vor allem bei Führungs- und Lehrkräften in anderen Arten von Bildungseinrichtungen. Eine nationale Politik zur Berufsberatung ist mit der Absicht implementiert, Interessen und Bedürfnisse der Schüler zu fördern.

In Portugal steht die Politik vor einer Reihe von Herausforderungen, dazu gehören eine hohe Anzahl vorzeitiger Ausbildungsabbrüche, notwendige Verbesserungsbedarfe im Bereich der Tutoren und Schaffung eines mit den Arbeitsmarktanforderungen übereinstimmenden Angebots an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Als eines der Ergebnisse der Partnerschaft zwischen Portugal und der Europäischen Kommission „Portugal 2020“ wurde das Operationelle Programm für Humankapital eingeführt, das Anreize wie Stipendien und Zuschüsse für potenzielle Schüler mit geringem Einkommen bietet.

In Spanien wurde vor kurzem ein Plan zur Modernisierung der Berufsbildung vorgelegt, der einen Abschnitt enthält, der sich mit der Bedeutung der Berufsberatung befasst und eine Reihe von Punkten auflistet, an denen in den kommenden Jahren im Land gearbeitet werden soll. Außerdem gibt es ein Gesetz (spanisches Bildungsgesetz 2/2006), das besagt, dass die Bildungs- und Berufsberatung notwendig ist, um eine kompetenzorientierte Ausbildung zu erreichen, die den Jugendlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Werte vermittelt.

In Deutschland sind der Bund und die Länder für die Maßnahmen zur Berufs- und Studienorientierung zuständig, die in der Regel Kompetenzfeststellungen, Betriebspraktika (von 2 bis 3 Wochen pro Schuljahr) und spezifischen Unterricht zur Berufswahl und zum Bewerbungstraining umfassen. Darüber hinaus gibt es in Deutschland noch weitere Möglichkeiten und Stellen, an die sich Schüler wenden können, um sich beruflich beraten zu lassen: Ausbildungsbetriebe, Kammern, Bundesagentur für Arbeit oder Träger der Jugendberufshilfe (z. B. Caritas).

Im österreichischen Bundesland Steiermark gibt es ein regionales Rahmenwerk mit dem Titel „Steirische Strategie für Bildungs- und Berufsorientierung“, kurz BBO-Strategie genannt, das die Entwicklungsprozesse der Berufsorientierung berührt und aus punktuellen Maßnahmen besteht, die sich auf Bereiche wie Qualitätssicherung, Beratung in allen Lebensphasen und Monitoring konzentrieren. Auf nationaler Ebene hat das österreichische Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung Leitprinzipien für den Bildungssektor aufgestellt, die Maßnahmen zur Bildungs- und Berufsorientierung in Schulen fördern.

2.4. Perspektiven der Berufsbildung in europäischen Bildungssystemen

Die Zukunft der Lehrlingsausbildungen hängt von der Rolle und dem Stellenwert ab, den die Gesellschaft im Allgemeinen der beruflichen Bildung in der Zukunft beimisst, sowie von der Rolle der Lehrlingsausbildungen im Vergleich zu anderen Formen des arbeitsweltbasierten Lernens.

Eine der größten Herausforderungen, denen sich die Berufsbildung in naher Zukunft stellen muss, ist die immer weiter fortschreitende Digitalisierung unserer Welt und in dessen Folge auch einige neue Berufsfelder oder Themen wie Künstliche Intelligenz (KI), Automatisierung und Datenverarbeitung, die im aktuellen Diskurs immer stärker präsent werden.

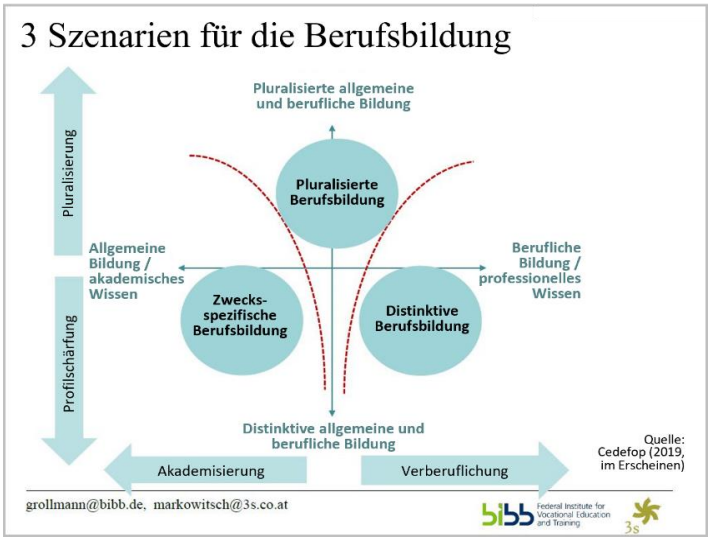
Hinzu kommen Themen wie Nachhaltigkeit, Inklusion und Teilhabe.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass Berufsbildungsanbieter ihre Schüler auf dieses Szenario vorbereiten und sie mit den neuesten IT-Tools und -Methoden ausstatten, damit sie Fähigkeiten in diesen Bereichen entwickeln und somit auf einem immer stärker digitalisierten Arbeitsmarkt zurechtkommen können. Auch wenn die Notwendigkeit digitaler Präsenz vernachlässigt wurde, hat uns spätestens die COVID-19-Pandemie gezeigt, wie wichtig es ist auch online präsent zu sein und über fundierte IT Kenntnisse zu verfügen.

In einem Bericht mit dem Titel „Berufsbildung in Europa 1995-2035: Szenarien für die europäische Berufsbildung im 21. Jahrhundert“ (engl. „Vocational education and training in Europe, 1995-2035: Scenarios for European vocational education and training in the 21st century“) listet das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) drei zukünftige Trends in der Berufsbildung bis zum Jahr 2035 auf:

- Zunahme der Berufsbildung auf höheren Qualifikationsniveaus,
- Zunahme der arbeitsweltbasierten Elemente in den Lehrplänen,
- Verbesserung der Reaktionsfähigkeit auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes.

Die von CEDEFOP befragten Personen vertreten im Durchschnitt die Meinung, dass es zwei gleichwertige Zukunftsszenarien für die höhere Berufsbildung gibt: Sie kann ein paralleler Sektor zum regulären Hochschulsektor sein, oder sie kann Teil dieses Sektors sein (diese Option wurde von denjenigen bevorzugt, die an Hochschulen beschäftigt sind).



Bildquelle: CEDEFOP

Die Befragten der von CEDEFOP durchgeführten Umfragen wiesen auch auf einen wesentlichen Faktor hin, der den Arbeitsmarkt betrifft. Es wird davon ausgegangen, dass sich die digitale Landschaft weiterhin rasant entwickeln wird, was bedeutet, dass Berufsbildungseinrichtungen und -praktiker sich intensiver mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes befassen müssen. Dies könnte zu einer engeren Beziehung zwischen dem Arbeitsmarkt und den verschiedenen Berufsbildungseinrichtungen und ihren Schülern führen, die durch diesen Mechanismus ihre Fähigkeiten durch besseres und gründlicheres Feedback verbessern können.

In ihrem Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Berufsbildung schlägt die Europäische Kommission vor, die Berufsbildung zukunftsfähig zu machen:

Was schlägt die Kommission vor, um die Berufsbildung zukunftsfähig zu machen?		
Ein stärker auf die Lernenden ausgerichtetes System, das den Lernenden Flexibilität bietet, wann und wie sie lernen, und verschiedene Lernsysteme miteinander verbindet	Stärkung der Resilienz und digitalen Bereitschaft von Berufsbildungseinrichtungen und Ausbildern	Ein mehr integrativer Ansatz, der alle Hindernisse für die Zugänglichkeit beseitigt
Steigerung der Mobilität von Lernenden, um Berufsbildungsprogramme in der gesamten EU attraktiver zu machen	Mehr Möglichkeiten zum Lernen am Arbeitsplatz, insbesondere durch Lehrlingsausbildungen	Sicherstellen, dass die Lehrpläne für die Berufsbildung den Anforderungen der grünen und der digitalen Wirtschaft entsprechen
#EU-Kompetenzagenda		

Tabelle 4: Vorschlag der Europäischen Kommission zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit der Berufsbildung (Quelle: Vorschlag für eine EMPFEHLUNG DES RATES zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz)

Das übergeordnete Ziel sollte darin bestehen, die Berufsbildungspolitik der EU zu modernisieren, um den großen Weiterbildungs- und Umschulungsbedarf zu decken, der durch das gemeinsame Bestreben angetrieben wird, für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts gerüstet zu sein, insbesondere um die Erholung von der COVID-19-Pandemie zu unterstützen und zum Aufbau einer nachhaltigeren, gerechteren und resilienteren Europäischen Union beizutragen.

Die wirtschaftliche Erholung von der COVID-19-Krise bietet eine Gelegenheit, Reformen in der Berufsbildung zu beschleunigen und ihre Resilienz zu stärken, insbesondere durch die Digitalisierung von Lernangeboten und -methoden und eine flexible Anpassung an sich ändernde Arbeitsmarktanforderungen.

Flexibilität, Durchlässigkeit und Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Bildungs- und Ausbildungsbereiche und zwischen ihnen sind Schlüsselelemente zukunftsfähiger Berufsbildungssysteme. Darüber hinaus ist die Sicherstellung, dass Berufsbildungsprogramme personalisiert und kompetenzorientiert auf die Lernenden ausgerichtet sind, von wesentlicher Bedeutung, um ein starkes Engagement der Lernenden und Attraktivität der Berufsbildungswege zu gewährleisten, die zu einer besseren Beschäftigungsfähigkeit führen. Dazu gehört auch die Beachtung der Notwendigkeit, den Zugang zu digitalen Werkzeugen und Technologien für alle Lernenden, Lehrkräfte und Ausbilder sicherzustellen sowie geeignete Beratungsmaßnahmen zu bieten.

Das „**V**“ in dem englischen Kürzel **V**ET für **V**ocational Education and Training steht auch für „**value**“, also dem (Mehr-)Wert. Die Berufsbildung bietet sowohl jungen und erwachsenen Lernenden als auch ihren Arbeitgebern einen großen Mehrwert und echte Vorteile. Statistiken von Eurostat zeigen, dass die Berufsbildung von Jahr zu Jahr beliebter wird. 2016 nahmen 49,3% der Schüler der Sekundarstufe II in Europa an einer Berufsausbildung teil.

Bildquelle: https://ec.europa.eu/social/vocational-skills-week/v-vet-also-value_en

Die Förderung der europäischen Berufsbildung ist als eine globale Referenz für die Entwicklung von berufliche Hnadlungskompetenzen zu verstehen, u. a. durch:

- Unterstützung der Internationalisierung von Berufsbildungssystemen in Zusammenarbeit mit der Europäischen Stiftung für Berufsbildung (engl. European Training Foundation, kurz ETF),
- Kompetenzwettbewerbe und Kommunikationskampagnen zur Steigerung der Attraktivität und des Images der Berufsbildung, Bereitstellung eines benutzerfreundlichen Zugangs zu Informationen über die Berufsbildung und die damit verbundenen Karrieremöglichkeiten,
- Aufbau und Weiterentwicklung europäischer Transparenzinstrumente wie Europass; EQAVET (vgl. Vorschlag für eine EMPFEHLUNG DES RATES zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz).

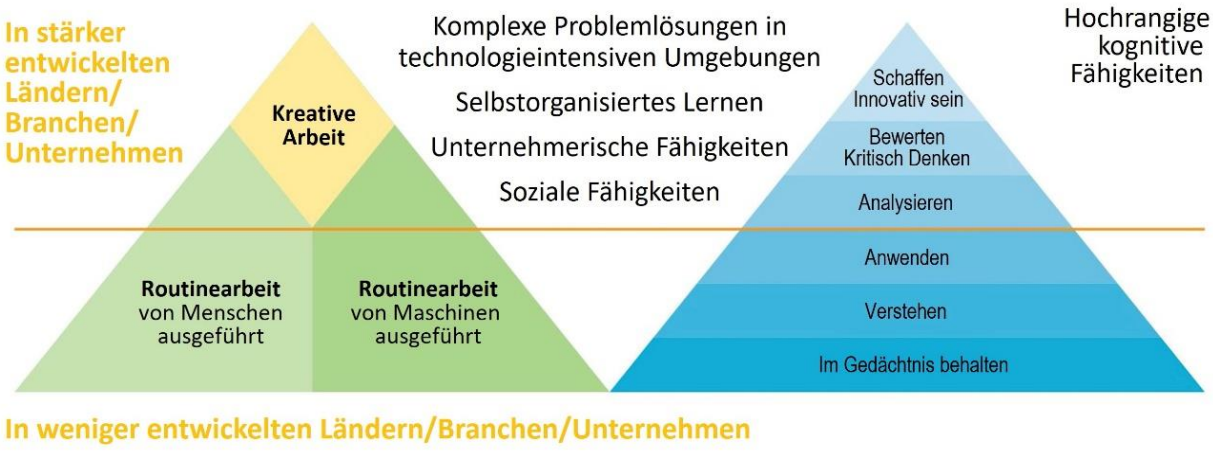
2.4.1. Veränderungen auf dem Stellenmarkt

Arbeitsplätze, Arbeitsmärkte und Volkswirtschaften verändern sich rasant: Globalisierung, Technologie, Digitalisierung, Green Deal, COVID-19 und ein wachsender Dienstleistungssektor sind nur einige Symptome dafür. Manche Jobs laufen Gefahr, durch „Maschinen“ verloren zu gehen. Andere werden umgestaltet, und neue werden geschaffen. Damit ändern sich auch die Fähigkeiten, die wir brauchen. Gleichzeitig sind neue Beschäftigungsformen auf dem Vormarsch. Das Tempo dieser technologischen Veränderungen wird im schneller, das Qualifikationsniveau unserer Fachkräfte muß dem Schritt halten. Das System der beruflichen Aus- und Weiterbildung muß sich dem durch innovative, flexible MicroLerneinheiten anpassen.

Technologie kann Arbeitnehmer bei Routineaufgaben, die sich leicht automatisieren lassen, ersetzen und bei kognitiv anspruchsvolleren Aufgaben, die Kreativität und Lösung von Problemen erfordern, ergänzen. Um den Übergang zu einer digitalen Arbeitswelt erfolgreich zu bewältigen und darin erfolgreich zu sein, benötigen Arbeitnehmer nicht nur digitale Kompetenzen, sondern auch eine breite Mischung von Fähigkeiten, einschließlich kognitiver und sozio-emotionaler Fähigkeiten. In technologieintensiven Berufen sind fortgeschrittene digitale Kompetenzen notwendig (vgl. OECD Skills Outlook 2019).

Die Unternehmen müssen ihre aktuellen Mitarbeiter kurzfristig weiterbilden/“umqualifizieren“, denn neue qualifizierte Fachkräfte sind am Arbeitsmarkt rar geworden. Das stellt das System der beruflichen Aus- und Weiterbildung vor große Herausforderung. Es werden komplexere und längerfristige Ausbildungssysteme benötigt, um mit der Digitalisierung und den daraus resultierenden Veränderungen Schritt zu halten: Lebenslanges Lernen ist die einzige Möglichkeit, sich ständig an neue Systeme anzupassen, ohne dass jemand zurückgelassen wird. Es unterstützt insbesondere Kreativität und begrüßt Aufgeschlossenheit und hohes Engagement. Bewerber, die zeigen können, dass sie bereit sind, sich den Chancen und Herausforderungen, die eine solche Lernkultur mit sich bringt, zu stellen, sind Gewinner des Wettlaufs um eine Stelle.

Zukunftsfähigkeiten, die den dominanten arbeitsmarktbezogenen Arbeitsaufgaben entsprechen



Quelle: Euler 2017

Bildquelle: https://www.cedefop.europa.eu/files/3087_en.pdf

Social-Media-Manager/-in, Airbnb-Gastgeber/-in, Influencer/-in, SEO-Spezialist/-in, App-Entwickler/-in, Uber-Fahrer/-in, Kfz-Mechatroniker/-in für autonome Fahrzeuge, Podcast-Produzent/-in und Drohnenpilot/-in – das sind nur einige der Jobs, die es vor zehn Jahren noch nicht gab. Infolgedessen ändern sich auch die Fähigkeiten, die wir brauchen (vgl. EU, Joint Research Centre, THE CHANGING NATURE OF WORK AND SKILLS IN THE DIGITAL AGE).

CEDEFOP konzentriert sich auf den Zeitraum zwischen 2021 und 2030 und präsentiert uns eine umfassende Einschätzung der Aussichten für zukünftige Stellenangebote auf verschiedenen Ebenen. Die Analyse ist sehr detailliert, daher nennen wir hier nur eine Auswahl ihrer Ergebnisse.

Betrachtet man alle 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union, so lassen sich große Unterschiede in der Zahl der aktuellen Stellenangebote beobachten (in absoluten Zahlen). Deutschland (19.856.292), Frankreich (11.541.952), Italien (10.593.380) und Spanien (9.248.887) sind die Länder, in denen höhere Gesamtzahlen verzeichnet werden. Auf der anderen Seite des Spektrums gibt es in Ländern wie Malta (46.563), Luxemburg (242.005), Estland (255.999), Zypern (278.337), Lettland (357.555) und Litauen (453.748) weniger neue Stellenangebote.

Was alle 27 EU-Mitglieder betrifft, so sind die 5 wichtigsten Jobs, die stärker vertreten sein werden, folgende:

1. betriebswirtschaftliche und kaufmännische Fachkräfte und Verwaltungsfachkräfte (6.841.908),
2. Verkaufspersonal (5.354.938),
3. Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen (Pflege) (4.391.211),
4. Lehrkräfte; Pädagogen ; Erzieher (4.321.523),
5. Reinigungspersonal und Hilfskräfte (4.284.916).

Die Jobs, bei denen ein geringer Anstieg zu erwarten ist, sind:

1. Fachkräfte in der Forstwirtschaft, Fischerei und Jagdwirtschaft (91.649),
2. Präzisionshandwerker und Drucker (346.567),
3. Ungelernte Bürokräfte und verwandte Berufe (348 228),
4. Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei (518.531).

Es wird immer wichtiger, dass der Einzelne neben seinem Wissen auch Fähigkeiten und Kompetenzen erwirbt, die ihm helfen, Veränderungen zu antizipieren und flexibler und widerstandsfähiger zu werden. Für gering qualifizierte Arbeitnehmer wird es in Zukunft schwieriger sein, ohne vorherige Umschulung oder Weiterbildung eine Arbeit zu finden. Die Menschen richtig auszubilden, ist für unser europäisches Berufsbildungssystem eine große Herausforderung.

Bildquelle: The changing nature of work

2.4.2. COVID-19-Pandemie und Berufsbildung

Die COVID-19-Pandemie hat die wirtschaftlichen Aktivitäten und die Nachfrage nach Arbeitskräften stark eingeschränkt, was weltweit zu einem geschätzten Rückgang der Gesamtarbeitszeit um 4,4% im zweiten Quartal 2021 führte, verglichen mit 4,8% im ersten Quartal 2021 und 8,8% im Jahr 2020. Die Pandemie hat zu weitreichenden Störungen auf den Arbeitsmärkten auf der ganzen Welt geführt (vgl. International Labour Organization 2021).

Die Pandemie stellt aber auch die Berufsbildung vor große Herausforderungen. Viele Menschen in der EU haben ihren Arbeitsplatz verloren oder erhebliche Einkommenseinbußen hinnehmen müssen. Viele mußten sich beruflich neuorientieren und neue Fähigkeiten aneignen. Weitere werden sich weiterbilden müssen, um ihren Arbeitsplatz in einem neuen Arbeitsumfeld zu behalten.

Die Pandemie hat auch viele junge Menschen in einem kritischen Moment ihres Lebens getroffen und ihren Übergang von der Schule oder Universität ins Berufsleben massiv gestört. Belege aus früheren Krisen zeigen, dass der Eintritt in den Arbeitsmarkt während einer Rezession längerfristige Beschäftigungswahrscheinlichkeiten, Löhne und die Aussichten auf die Entwicklung von Fähigkeiten am Arbeitsplatz verringert.

Die COVID-19-Pandemie hat es den Auszubildenden erschwert, arbeitsweltbasierte Lernaktivitäten zu absolvieren. Wie bereits frühere wirtschaftliche Rezessionen gezeigt haben, wirkt sich ein Rückgang der wirtschaftlichen Aktivitäten nicht nur auf reguläre Arbeitsplätze, sondern auch auf Ausbildungsplätze aus, was meist darauf zurückzuführen ist, dass Unternehmen versuchen, Kosten zu sparen (vgl. Brunello 2009).

Abgesehen von der unmittelbaren Notwendigkeit, Kosten zu senken, zeigen Daten aus Deutschland, dass Unternehmen ihre Entscheidung, Ausbildungsplätze anzubieten, auch von Erwartungen über die zukünftige Konjunkturlage abhängig machen, zumal Ausbildungsverträge nur schwer vorzeitig gekündigt werden können (vgl. Muehlemann, Pfeifer und Witte 2020[7]).

Angesichts der Ungewissheit über mögliche Folgewellen der Pandemie und die daraus resultierenden Lockdowns, aber auch angesichts der Schwierigkeit, die Ausbildung an Arbeitsplätzen zu organisieren, die strengen Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften unterliegen, könnte die aktuelle Krise sogar zu einer stärkeren Reduzierung des Angebots an arbeitsweltbasierten Lernmöglichkeiten, einschließlich Ausbildungsstellen, führen.

In Deutschland ist die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2020 um 9,4% gegenüber dem Vorjahr gesunken (vgl. Statistisches Bundesamt 2021). Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie haben auch beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung und den Beruf zu massiven Störungen geführt.

Aktuelle Daten des slowenischen Zentrums für Berufsbildung zeigen ebenfalls, dass 22% der Schüler des letzten Jahrgangs in Berufsbildungsprogrammen der Sekundarstufe II in der ersten Hälfte des Schuljahres 2020/21 keinen Zugang zum arbeitsweltbasierten Lernen hatten.

Besonders betroffen waren Schüler mit eher niedrigen Schulabschlüssen die auf Unterstützung bei der Berufswahlentscheidung angewiesen sind. Pandemiebedingt gab es zahlreiche Absagen bei Berufsorientierungsangeboten, Ausbildungsmessen, Betriebspraktika e.t.c, die sich negativ auf die richtige Besetzung von Ausbildungsplätzen auswirkten.

Auch Social-Media-Kanäle wurden in der Berufsorientierung sinnvoll eingesetzt, beispielsweise von der Jugendberufsagentur Berlin, die Interviews mit Unternehmensvertretern live auf Instagram sendete. Interessierte Jugendliche konnten vorab Fragen schicken, die dann während der Live-Session diskutiert wurden. Bewerbungstrainings bzw. Vorstellungsgespräche erfolgten telefonisch oder videobasiert. Das führte zu einer rasanten Entwicklung in puncto Digitalisierung.

Es konnten zwar relativ schnell virtuelle Angebote die aber die persönliche Beratung, relae Ausbildungsmessen, betriebliche Praktika bzw. Praxistage in Unternehmen nicht ersetzen können.

Internationale Vergleiche der OECD zeigen immer wieder, dass eine qualitativ hochwertige arbeitsweltbasierte Ausbildung der Eckpfeiler für einen erfolgreichen Übergang junger Menschen in den Arbeitsmarkt ist. Die Unternehmen haben einen hohen Bedarf an qualifizierten Fachkräften, sie bieten attraktive und sichere Zukunftsperspektiven und setzen auf betriebliche Ausbildung. Gleichzeitig bevorzugen viele Familien doch einen akademischen Bildungsgang; hier Bedarf es gerade in der beruflichen Orientierungsphase die Vorteile und Attraktivität der beruflichen Bildung zu kommunizieren.

Wichtig ist die enge Zusammenarbeit Schule-Wirtschaft um eine an den aktuellen Qualifizierungsanforderungen angepasste lernergebnisoientierte Berufsausbildung zu gewährleisten.

Bedarfsorientierte und flexible Berufsbildungssysteme sind von entscheidender Bedeutung, um den qualifizierten Fachkräftebedarf sicherzustellen und den jungen Leuten eine sichere Perspektive bzw. Teilhabe an der Gesellschaft zu ernöglichen. (vgl. OECD 2021).

3. Escape-Rooms

3.1. Erkenntnisstand über den Einsatz von Educational Escape-Rooms in den europäischen Partnerländern

In jedem Partnerland, in Deutschland, Österreich, Slowenien, Spanien und Portugal, konnten wir erste gute Beispiele identifizieren, dass pädagogische Escape-Rooms als Lehrmethode zur Wissensvermittlung eingesetzt werden und unser Ansatz fürdie berufliche Orientierung fand Begeisterung.

Bei näherer Betrachtung können wir feststellen das Gamifizierung in verschiedenen europäischen Ländern auf verschiedenen Bildungsstufen und in verschiedenen Schularten, von der Grundschule bis hin zur Universität in unterschiedlicher Art und Weise praktiziert wird.

Lernspiele offline & online werden in Unterrichtseinheiten eingesetzt, in denen solche Fächer wie Mathematik, Physik, Biologie, Geschichte, Geografie, Sprachen und Ernährung unterrichtet werden. Dabei stellen sie eine Reihe von Herausforderungen auf eine solche Art und Weise dar, dass die Schüler sich die Inhalte aneignen und Fähigkeiten entwickeln können, während sie spielend „wissenschaftliche“ Rätsel lösen.

In den Partnerländern haben wir verschiedene Anwendungsszenarien kennen gelernt.

In Spanien wird der auf Escape-Rooms basierende Ansatz als die „4 K’s“ definiert: kritisches, kooperatives, kreatives und kommunikatives Denken. Escape-Rooms werden in Grund- und weiterführenden Schulen, an Universitäten und im Berufsbildungssektor eingesetzt. Sie greifen auf die Methodik des spielbasierten Lernens zurück und zielen darauf ab, Soft Skills (wie Teamfähigkeit, Kommunikation und kritisches Denken) und Hard Skills zu trainieren.

Die Art und Weise, wie Escape-Games in Spanien eingesetzt werden, unterscheidet sich je nach Bildungsstufe: In Grundschulen liegt der Schwerpunkt auf dem Training der individuellen Soft Skills, während Spiele an den Universitäten dazu dienen, den Studierenden konkrete Inhalte zu vermitteln.

Die Regionalregierung von Aragonien im Nordosten Spaniens hat die Implementierung von Escape-Games in der Bildung durch die Förderung eines Pilot-Projekts vorangetrieben, das die Ausbildung von Lehrkräften in der Implementierung dieses Gamifizierungsprozesses im Klassenzimmer unterstützt.

In Österreich gibt es Projekte, in denen Lehrkräfte, die Schüler kurz vor ihrem Eintritt in eine Hochschule unterrichten, Escape-Games als Methode zur Teambildung einzusetzen oder um sie zu inspirieren, Fähigkeiten und Wissen mittel Rätsel miteinander zu kombinieren.

Aufgrund der zunehmenden Anerkennung des Potenzials von Escape-Games hat es in jüngster Zeit einen starken Anstieg bei der Einführung von Escape-Games in den verschiedenen Bildungssektoren in Deutschland gegeben, und es gibt einige Universitäten, die diese Methodik bereits in den Lernprozess ihrer Studierenden einbeziehen.

An der Ruhr-Universität in Bochum gibt es einen Escape-Room, der als ein Forschungs- und Lernlabor für die Erziehung zum Unternehmertum dient. An der Technischen Universität in Braunschweig gibt es einen Mathe-Rätselraum, in dem die Studierenden 60 Minuten Zeit haben, um Rätsel zu lösen, die mit dem Thema Algebra zu tun haben.

In Slowenien und Portugal werden Escape-Games hauptsächlich zu Unterhaltungszwecken eingesetzt. Dennoch setzen einige Schulen in diesen beiden Ländern dieses pädagogische Instrumente des Gamifizierten Lernens ein. In Slowenien werden Escape-Games eher in Grundschulen eingesetzt, um den Lernprozess unterhaltsamer für die Kids zu gestalten (z. B. die „trockene“ Mathematik lebendiger zu gestalten). Der Lerneffekt ist diese Form des spielerischen-interaktiven Lernens wesentlich größer als beim formalen Lernen mit dem Buch.

Im portugiesischen Bildungssektor werden Escape-Games eher im ersten Zyklus der Grundbildung (bei den 6-10-Jährigen) mit verschiedenen Zielen eingesetzt, vom Unterrichten der englischen Sprache auf eine Art und Weise, die sich von den traditionelleren Lehrmethoden, die auch im 21. Jahrhundert noch präsent sind, abhebt, bis hin zum Training des Verhaltens innerhalb und außerhalb des Klassenzimmers.

3.2. Implementierung der Escape-Rooms in der Berufsorientierung

In den Ländern, die das Projektkonsortium bilden, kann man mehrere Beispiele für die Implementierung von Escape-Rooms im Berufsbildungssektor finden.

Deutschland ist ein Land, in dem der Gamifizierungsprozess, der auch Escape-Games umfasst, kontinuierlich von Schulen und Unternehmen auch zur Berufsorientierung eingesetzt wird.

Ein Beispiel aus Österreich ist ein unabhängiges Unternehmen namens „Games Institute“, das seine Escape-Room-Methodik für Bildungszwecke und mit dem Ziel anbietet, Berufsschüler auf ihre Abschlussprüfung vorzubereiten. Hier besteht die Herausforderung für die Schüler darin, auf ihrer Lernerfahrung basierend ein Spiel zu entwickeln und zu überwachen, das dann von ihren Lehrkräften/Ausbildern gespielt und gelöst werden soll.

Eine der Schulen im portugiesischen Berufsbildungssystem greift auf Escape-Rooms zurück, um den Schülern der 11. Klasse eines der Werke von Camilo Castelo Branco, einem der berühmtesten portugiesischen Schriftsteller, näherzubringen, das die Schüler dieses Jahrgangs als Pflichtlektüre lesen müssen. Dies geschieht in der Absicht, die Schüler zu motivieren, mehr über den Autor zu erfahren.

In Slowenien wurde im Schulzentrum Velenje ein Bericht über die Erfahrungen einer Schülergruppe veröffentlicht, die einen Escape-Room eingerichtet hatte, das die Digitaliserungskonzept der Schule erläuterte. Die teilnehmnden Schüler waren danach im Unterricht viel motivierter und effektiver.

In Spanien wurden Gamifizierungskonzepte in einigen Schulen eingeführt, damit sich die Schüler ihrer Soft- und Hard Skills bewusster werden. In Schulen zweier spanischer Städte, Almeria und Murcia, werden Escape-Games eingesetzt, um zwei unterschiedliche Zielgruppen im Klassenzimmer zu motivieren: Im ersten Fall richten sich die Escape-Rooms an die Schüler, und im zweiten Fall an die Lehrkräfte, um sie an neue pädagogische Methoden und Praktiken heranzuführen.

3.3. Berufsbildungs- und arbeitsweltbezogene Elemente, die in einem Escape-Game vermittelt werden sollen

Ein Escape-Game kann viel mehr sein als ein einfaches Spiel, das nur der reinen Unterhaltung dient. Anstatt sich nur darauf zu konzentrieren, den Teilnehmern Spaß zu bereiten, kann es ihnen auch dabei helfen, Fähigkeiten und Kompetenzen zu trainieren, die in der heutigen Gesellschaft und Arbeitswelt wichtig sind.

Eine spannende und motivierende Berufsorientierung kann die Entscheidung pro Berufsausbildung wesentlich fördern.

In den arbeitsweltbasierten Ausbildungängen gibt es viel Praxis, und dieser praxisorientierte Trainingsansatz kann sehr gut auf das Spiel übertragen werden. Wenn jemand die Teilnehmer zum Beispiel in Mechatronik ausbilden möchte, könnte er Aufgaben entwerfen, die auf virtuelle Realität und einfache Schaltkreise zurückgreifen.

Wenn wir über Fähigkeiten sprechen, die während eines Escape-Games gefördert werden können, muss zwischen Hard Skills und Soft Skills unterschieden werden. Erstere können während eines Escape-Games trainiert werden, wenn die Teilnehmer zum Beispiel mit einer Maschine arbeiten, die, wie beispielsweise ein Computer, auch in der Realität vorzufinden ist – es ist etwas, was das handlungsorientierte Lernen unterstreicht.

Aber auch das Soft Skills Training ist wichtig, wenn nicht sogar noch wichtiger: Soft Skills gelten als die wichtigsten Kompetenzen, die man erwerben muss, um am Arbeitsmarkt von Heute bestehen zu können. Nachfolgend wurden einige arbeitsmarktrelevante Soft Skills zusammengestellt, die in einem Escape-Game aktiv trainiert und validiert werden:

- Kommunikation (bei einem Escape-Game müssen die Teilnehmer in der Lage sein, ihre Ideen klar zu kommunizieren, um die Narration voranzutreiben)
- Emotionales Management (einige potenzielle Berufsschüler neigen dazu, leicht aufzugeben, weil sie z. B. über etwas frustriert sind – ein Escape-Game kann ihnen dabei helfen, dies durch Erfolge zu überwinden)
- Angst vor dem Scheitern
- Dynamisierung (insbesondere im IT-Bereich sehr wichtig)
- Teamarbeit (dies ist wichtig, weil einige Schüler die Vorgehensweisen anderer Menschen nicht tolerieren, aber ein Gamifizierungsprozess wie ein Escape-Game kann ihnen dabei helfen, mit anderen Menschen zusammenzuarbeiten, um eine Lösung zu finden)
- Führungsqualitäten
- Problemlösungskompetenz
- Kritisches Denken
- Kreativität
- Denken über den Tellerrand hinaus
- Toleranz

Die Hauptzielgruppe des Projekts „Escape2Stay“ wächst in einer Welt voller innovativer Technologie und schneller Kommunikationswege auf. Daher sind die Herausforderungen beim Thema Digitalisierung und Nachhaltigkeit für sie sehr wichtig.

Jugendliche sind heute so an die Nutzung von Smartphones gewöhnt, dass es für sie nichts Ungewöhnliches mehr ist, wenn sie bei einem ESCAPE Rätsel beispielsweise einen QR-Code einlesen müssen. Problematischer wird es bei logischen Schlußfolgerungen bzw. Kombination, denn hier gilt es den eigenen Kopf anzustrengen.

3.4. Elemente eines Escape-Games

3.4.1. Geschichte, Herausforderungen und Settings

Wenn jemand ein Escape-Game entwickeln möchte, gibt es zwei wirklich wichtige Vorgehensweisen, die befolgt werden sollten, um das erwartete Endergebnis zu erreichen. Zum einen muss man sich eine wirklich gute Geschichte ausdenken, die die Aufmerksamkeit der Teilnehmer fesselt, und zum anderen muss man sich Gedanken über die Aktivitäten und Rätsel machen, die in das Spiel eingebaut werden können, um es dann vollständig, logisch und „schaffbar“ zu gestalten.

Letztendlich müssen diese Aspekte des Escape-Games mit Blick auf die Zielgruppe betrachtet werden, was bedeutet, dass wir nicht eine einzigartige Narration / ein einzigartiges Spiel und einen einzigartigen Satz von Rätseln sowohl für Erwachsene als auch für Jugendliche schaffen sollten. Letztendlich werden sowohl die Narration als auch die Herausforderungen durch einen dritten wichtigen Aspekt des Escape-Rooms miteinander verbunden, nämlich durch das Setting. Vor diesem Hintergrund musste das Escape2Stay-Projektkonsortium auch vorab definieren, welche Themen und/oder Ausbildungsberufe es fördern möchte. Bei dieser Diskussion bemerkten wir das alle Partner voll motiviert waren diese spannende Herausforderung anzunehmen. Aus den ursprünglich im Projektantrag geplanten 3 Pilotprojekten wurden freiwillig 5 verschiedene ESCAPE2STAY Spielvarianten.

Damit ein Escape-Game gut funktioniert und eine nachhaltige Wirkung auf die Teilnehmer hat, sollten sich die Entwickler eine wirklich gute und interessante Geschichte einfallen lassen, die spielerische Herausforderungen bei gleichzeitigen Lerneffekten bietet. Wenn es für das Spiel, eine gute Story gibt, wird der Lerninhalt quasi nebenbei erarbeitet.

Ideen für eine Geschichte können sehr unterschiedlich sein, aber es gibt allgemeine Themen, die der überwiegenden Mehrheit gemeinsam sind:

- Geschichten, in denen die Figuren in Gefahr sind (z. B. müssen Agenten die Menschheit vor der Auslöschung retten, eine Gruppe von Wissenschaftlern muss ein Heilmittel für einen Virus finden oder eine Bombe muss entschärft werden).
- Geschichten, die sich in der realen Welt der Teilnehmer abspielen (z. B. ein Raub oder ein Mord müssen aufklärt, oder eine Person muss befreit werden) oder in denen es um Dinge geht, mit denen die Teilnehmer vertraut sind (z. B. Fernsehserien und Filme).
- Geschichten mit Figuren, die es in der realen Welt der Teilnehmer nicht gibt (z. B. Science-Fiction-Narrationen, die ein bestimmtes übernatürliches Element wie Aliens enthalten).

Nachfolgend sind einige der gängigsten Schauplätze (Settings) für ein Escape-Game aufgeführt:

- Gefängnisse,
- Laboratorien,
- Kerker,
- Tatorte,
- Zeitreisen (in die Vergangenheit oder Zukunft).

Die Entwicklung der Geschichte und der Herausforderungen sollte unter Berücksichtigung des verfügbaren Raumes z.B. eines typischen Klassenzimmers erfolgen. Der Schwerpunkt des Projektkonsortiums lag auf der Entwicklung eines mobilen Spiels , das in jedem Klassenzimmer gespielt werden kann. Möchte man allerdings komplexere Ideen entwickeln, wie z. B. ein Spiel, das sich in einem Kerker oder in einer Raumstation abspielt, sollte man sich darüber im Klaren sein, dass für die Gestaltung eines visuell fesselnden Erlebnisses mehr Kosten für Requisiten und das Setting anfallen werden bzw. eine geignete Location zur Verfügung steht.

Es gibt einen wichtigen Aspekt, den man berücksichtigen sollte, wenn die zu entwickelnde Geschichte auf einer bereits existierenden Narration basiert (Fernsehsendungen, Filme, Videospiele usw.): Da die Teilnehmer höchstwahrscheinlich mit der Narration vertraut sind, wird es Erwartungen geben, die von Entwicklern des Escape-Rooms erfüllt werden müssen. Spiele, die auf völlig neuen Narrationen basieren, sind zwar schwieriger zu gestalten, sind aber mit dieser zusätzlichen Herausforderung nicht verbunden. Es ist immer besser eine eigene Geschichte als Grundlage für den ESCAPE Raum zu entwickeln.

Eine große Bedeutung haben auch die Rätsel und Aktivitäten, die der Geschichte integreirt sind. Der Entwickler muss schlüssige und intelligente Rätsel entwerfen, um die Teilnehmer zu motivieren und zu ermöglichen, das Spiel erfolgreich zu beenden. Die Rätsel sollten nicht zu einfach aber dennoch in der Zeit schaffbar sein. Gleichzeitig sollten sie einen Lerneffekt ermöglichen.

Das Erste, was Entwickler beim Entwerfen von Puzzles / Rätseln beachten sollten, ist, dass eine große Anzahl von schwierigen Rätseln nicht automatisch ein Zeichen für „bessere Spielqualität“ ist. Eher weniger Rätsel mit hoher Lern-Qualität, als viele Rätsel, die nicht logisch sind und in keinem Zusammenhang mit der Narration stehen.

So wie die „Geschichte“ schon eine große methodisch-didaktische Herausforderung darstellt sind die zu lösenden Rätsel und „Codierungen“ das Salz in der Suppe. Dabei gilt es Kreativität logisches und mathematisches Denken, Problemlösungskompetenz und Wissensvermittlung zu berücksichtigen.

Die Form der Rätsel können unterschiedliche Formate annehmen: traditionelle Rätsel und modernere Rätsel, die sich digitaler Technologie bedienen. Im ersten Fall könnten, neben anderen Gegenständen und Materialien, auch klassische Laubsäge-Puzzles, mit Schlüsseln und/oder Vorhängeschlössern verschlossene Kisten/Tresore und Fotos verwendet werden. Im zweiten Fall sollten die Entwickler auf Materialien zurückgreifen, die heutzutage zunehmend in Escape-Rooms verwendet werden, wie z. B. Computer, Tablets, Smartphones, QR-Codes und mit unsichtbarer Tinte geschriebene versteckte Nachrichten, die nur mit einer UV-Lampe entschlüsselt werden können.

Die Herausforderungen sollten weder zu schwer sein, weil dann die Gefahr besteht, dass sich die Spieler überfordert fühlen, noch zu leicht, so daß sie sich langweilen.

Es sollte keine spezielle Ausbildung notwendig sein, weder um das Spiel zu moderieren oder zu spielen.

Beispiele von Herausforderungen und Aktivitäten, die man in die Spiele einbauen kann, sind:

- Zahlen- und Farbmustern erkennen
- Rätsel und Denkaufgaben lösen
- Ein verstecktes Objekt oder einen Code finden
- Wörter finden, um die Lücken in einem Text zu ergänzen
- Matheübungen
- Einen QR-Code verwenden, um ein anderes Objekt zu finden
- Teile eines Puzzles zu einem Gesamtbild zusammenzusetzen, um die Lösung für etwas zu finden
- Auf Online-Plattformen zurückgreifen, um in der Narration voranzukommen
- Mit einer UV-Lampe Wörter finden, die überall im Raum verstreut sind
- Den richtigen Schlüssel bzw. Code für ein Schloss finden
- Einen Gegenstand auf eine ungewöhnliche Art und Weise benutzen
- Spiegel benutzen, um in einem Bild gesuchte Antwort zu finden

Mit der Geschichte und den Materialien im Hinterkopf sollten sich die Spielentwickler auf einen dritten Aspekt konzentrieren, der alles miteinander verbindet: nämlich auf das Setting (den Schauplatz). Um ein attraktives Erlebnis zu schaffen, sollte man dem Raum und deren spezieller Dekoration große Aufmerksamkeit widmen. Wenn sich die Geschichte in einem Kerker abspielt, muss der Raum dunkler sein. Ist sie aber in einem Labor angesiedelt, braucht es mehr Licht.

Darüber hinaus sind auch die Requisiten ein wesentlicher Bestandteil eines immersiven Erlebnisses, da sie das Gesamtthema des Spiels aufwerten, und wenn die Entwickler die Möglichkeit haben, solche Requisiten zu bekommen, umso besser.

3.4.2. Spieldauer, Anzahl der Spieler und deren Rollen

Die Dauer eines Escape-Games beinflußt eine Vielzahl von Faktoren – die Anzahl der Teilnehmer, der Anzahl der zu bewältigenden Aufgaben und die Intensität bzw. Komplexität des Spielerlebnisses. Dennoch sollte die Spieldauer idealerweise zwischen einer halben und einer Stunde liegen. Abgesehen davon sollte zusätzlich Zeit (nicht mehr als zehn Minuten) eingeplant werden, um die Spieler in das Spiel einzuführen und ihnen eine Hintergrundgeschichte zu geben – diese Einführungsphase zielt darauf ab, die Teilnehmer zu motivieren und ihre Erwartungen zu steigern.

Wenn die Spieldauer eines Escape-Games kurz ist (z. B. 30 Minuten), sollte es nicht zu viele Themen abdecken und nicht zu viele Herausforderungen beinhalten. Dauert das Spiel hingegen eine Stunde, können die Entwickler mehr Rätsel einbauen und es können mehr Personen gleichzeitig spielen. Man sollte sein Spiel auf alle Fälle gründlich testen um eine möglichst realistische Zeitvorgabe fest zu legen.

Die Anzahl der Personen, die ein Escape-Game spielen, hängt auch von anderen Faktoren, wie z. B. von der Größe des Raums, in dem das Spiel gespielt wird, von dem Schwierigkeitsgrad der Herausforderungen und von Setting des Spiels ab.

Wenn das Ziel darin besteht, dass die Teilnehmer mehr Spaß haben, oder wenn das Spiel im Rahmen eines Teambuilding-Events gespielt wird, funktioniert eine Gruppe von sechs bis zehn Personen gut. Wenn die Herausforderung jedoch so konzipiert ist, dass sie so schnell wie möglich gelöst werden soll, sollte die Gruppe zwischen drei und sechs Personen umfassen.

Es gibt drei Dinge, die von der Anzahl der Spieler in einem Spiel unmittelbar beeinflusst werden. Das erste ist die Anzahl der Aufgaben, die erfüllt werden müssen (falls die Anzahl der Spieler bereits vor der Festlegung der Aufgaben festgelegt wurde). Das zweite betrifft den Game-Master und seine Fähigkeit, alle Teilnehmer während des gesamten Spiels zu unterhalten und anzuleiten (z. B. durch das Geben von Hinweisen). Der letzte Punkt ist die Verteilung der Teilnehmer im Raum: Je mehr Teilnehmer es gibt, desto mehr Möglichkeiten haben sie, sich in Untergruppen innerhalb des Raums zu verteilen.

Eine wichtige Rolle im Setting ist die des Game-Masters. Diese Rolle wird immer von jemandem übernommen, der das Spiel nicht spielt, aber letztendlich für das Spiel und seine Entwicklung verantwortlich ist. Die Hauptaufgaben eines Game-Masters sind:

- In das Spiel einzuführen und es zu überwachen ,
- Hinweise zu geben (wenn die Teilnehmer darum bitten oder wenn der Game-Master sieht, dass sie nicht weiterkommen) und
- nicht zu sehr in das Spielgeschehen einzugreifen.

In der Regel ist der Game-Master nicht im Raum anwesend. Stattdessen schaut er von außen zu, hauptsächlich mit Hilfe von Kameras. Falls er einen Hinweis geben muss, kann die Kommunikation über eine Kamera mit Tonübertragung oder ein Walkie-Talkie erfolgen. Und obwohl es nicht so häufig vorkommt, besteht immer die Möglichkeit, dass der Game-Master zu einem Teil des Spiels, d.h. zu einer Figur in der Narration wird, was bedeutet, dass er sich innerhalb des Spielbereichs befindet.

Da das Escape2Stay-Projektkonsortium das Ziel verfolgte, ein mobiles Spiel zu entwickeln, schien die zweite Option praktikabler zu sein, denn auf diese Weise ist kein weiterer Raum für den Game-Master oder die Installation von Kameras erforderlich. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass die Praxis, dass der Game-Master zu einem Teil des Spiels wird, nicht durchgängig bei allen Spielen angewendet werden sollte.

Die Rollenzuweisung an die Teilnehmer eines Escape-Games ist ein sensibles Thema. Einerseits gibt es definierte Rollen, die den Spielern zugewiesen werden können, andererseits birgt die Zuweisung einer Rolle vor dem Spielbeginn die Gefahr, dass dem Teilnehmer ein persönliches Etikett aufgestempelt wird und er denkt, dass er nur diese speziellen Aufgaben lösen darf.

Bei der Rollenzuweisung gilt es folgende Punkte zu beachten :

1. Der Prozess der Rollenverteilung im Spiel ist fließend und dynamisch, das bedeutet, dass ein Spieler in einer bestimmten Rolle startet, diese sich aber in Abhängigkeit von der Spieldynamik verändern kann.
2. Die Rollenzuweisung der Spieler sollte von den zu erwartenden Herausforderungen, denen sie begegnen werden, abhängig gemacht werden.
3. Das Feedback der Spieler zu den Rollen, sollte umfassend nach dem Spiel evaluiert werden . Diese Erfahrungen, sind für das Projekt von grundlegender Bedeutung, da die Spielentwickler dadurch erfahren können, ob sich die Teilnehmer in ihren Rollen wohl gefühlt haben.

Nachfolgend sind einige Beispiele für Rollen aufgeführt, die den Spielern in einem Escape-Game zugewiesen werden können:

- **Leader** – der Spieler, der das Team während des gesamten Spiels anführt.
- **Vorleser** – der Spieler, der dem Rest des Teams die Hinweise laut vorliest.
- **Mathematiker** – der Spieler, der für mathematische Aufgaben zuständig ist.
- **Denker** – der Spieler, der für logische und analytische Aufgaben verantwortlich ist.
- **Sammler** – der Spieler, der im Laufe des Spiels alle Hinweise sammelt.
- **Schlossknacker** – der Spieler, der für das Öffnen aller Schlösser zuständig ist.

Bei einer größeren Gruppe von Spielern (mehr als sechs) kann die Zuweisung von Rollen hilfreich sein, da es dann einen Leader bzw. Anführer geben kann, dem alle unterstellt sind und der die Verantwortung hat, alle Rätsel/Hinweise und den Spielverlauf zu überblicken. Andererseits könnten in kleineren Gruppen zu spezifische und fest zugewiesene Rollen ein Handicap sein.

3.4.3. Spiel-Modi und Dekorationselemente

Es gibt zwei Möglichkeiten, ein Escape-Game zu spielen: offline und online.

- Die erste Variante kommt häufiger vor und gilt als der Modus, der ein immersiveres Erlebnis bietet, da das Spiel vor Ort gespielt wird und die Spieler persönlich miteinander interagieren lässt, wodurch sie ihre interpersonellen Fähigkeiten entwickeln können (und falls es in einem Klassenzimmer gespielt wird, ermöglicht es der Lehrkraft, den Ablauf besser zu kontrollieren).
- Die zweite Variante wird meist auf einem Computer oder Tablet gespielt, weist aber auch einige Aspekte des Offline-Modus auf: Es gibt Offline-Spiele, bei denen die Spieler einen Computer oder ein Tablet benutzen müssen, um ein Rätsel zu lösen.

Es gibt einige Fälle, in denen der Online-Modus eines Escape-Games wirklich von Vorteil sein kann, nämlich dann, wenn sich die Teilnehmer an verschiedenen geografischen Standorten befinden. Ein Online-Spiel kann aber auch von nur einer Person oder sogar von zwei Personen, die sich im selben Raum befinden, gespielt werden.

In einem solchen Fall können sie an zwei verschiedenen Computern spielen und von Angesicht zu Angesicht kommunizieren. Da die Zielgruppe des Projekts „Escape2Stay“ Jugendliche sind, also eine Bevölkerungsgruppe, der Online-Spiele nicht fremd sind, schien es auch, eine praktikable Option zu sein.

In Fällen, wenn es sich bei der ausgewählten Option um die Offline-Variante handelte, musste sich das Entwicklerteam Gedanken über die Dekorationselemente machen, die im Raum aufgestellt werden sollen und die dazu beitragen, ein immersiveres Erlebnis zu bieten und die Lernkomponente zu verstärken. Außerdem war die Wahl der Dekorationselemente für die einzelnen Herausforderungen auch von der Spielgeschichte abhängig.

Nachfolgend sind Beispiele für Dekorationselemente aufgeführt, die je nach Art der Geschichte im Escape-Room verteilt werden können:

- Ein Spiel mit Fokus auf mechanische Berufe: In diesem Fall wäre es ideal, Gegenstände wie Schrauben und Zahnräder zu zeigen.
- Ein Spiel mit Fokus auf medizinische/naturwissenschaftliche Berufe: Hier wäre es angebracht, Gegenstände hinzuzufügen, die typischerweise in Laboratorien zu finden sind (z. B. Reagenzgläser, weiße Kittel).
- Ein Spiel über Detektive: Für ein solches Spiel könnten solche typischen Gegenstände wie eine Lupe hinzugefügt werden.
- Ein Spiel, das sich in einem Kerker abspielt: Hier sollten eine dunklere Umgebung und einige Ketten für die richtige Stimmung sorgen.

Andere typische, häufiger vorkommende Dekorationselemente könnten sein:

- Spiegel,
- Karten,
- Tresore,
- Postkarten,
- Bilder,
- Schlösser und Schlüssel,
- Zeitschaltuhren.

3.4.4. ESCAPE2STAY - Spielkiste

Das Hauptaugenmerk des Projekts „Escape2Stay“ lag auf der Entwicklung von mobilen bzw. tragbaren Spielen, alle 5 ESCAPE2STAY Setting sollten transportabel sein und in eine „Spielekiste“ oder einen Koffer passen.

Die Kiste enthält alles Notwendige, z. B. alle Werkzeuge, Requisiten Bedienungsanleitungen und zu nutzende Spieleutensilien. Um die Materialauswahl für die Rätsel möglichst „knifflig“ zu gestalten, dachte das Entwicklerteam zuerst über die Geschichte nach und erst dann über die angemessenen Materialien, damit diese zum Szenario passen.

Alle fünf ESCAPE2STAY-Spiele:

1. „Dinner for one Royal““,
2. „Think as fast as lightning“,
3. „Open the door…please!“,
4. „Rescue mission“
5. „The governor´s papers“,

sind in diese „Spiele“ Kiste untergebracht.

Es gibt einige wichtige Aspekte, die bei der Entwicklung eines mobilen Spiels immer berücksichtigt werden müssen:

- Alle notwendigen Teile müssen in einer einzigen Kiste enthalten sein.
- Die Materialien müssen ein hohes Maß an Wiederverwendbarkeit aufweisen, da es angestrebt wird, sie mehrfach zu verwenden, was die Kosten senkt.
- Die Kiste/der Koffer sollte für eine Person tragbar sein.
- Wenn es noch Platz gibt, können auch Gegenstände hinzugefügt werden, die als falsche Hinweise dienen und den Schwierigkeitsgrad des Spiels erhöhen.
- Das Spiel sollte nicht zu einfach zu spielen sein.
- Bei der Konzipierung des Spiels sollten immer die räumlichen Einschränkungen des Settings berücksichtigt werden (im Fall des Projekts „Escape2Stay“ hat das Entwicklerteam die Maße eines Klassenzimmers im Auge behalten).

Die Materialien sind mittels Stücklisten den jeweiligen Spiele zugeordnet und in der Bedienungsanleitung ist deren Platzierung beschrieben

Der detailierte Einsatz wurde vom Projektteam mehrfach in der Praxis erprobt und überarbeitet. Folgende Hinweise gilt es zu beachten:

- Hinweiskarten: Diese Karten befinden sich im Besitz des Game-Masters und enthalten Hinweise, die auf Wunsch der Spieler gegeben werden können.
- Reflexionskarten: Diese Karten dienen dazu, nach dem Spiel das Feedback der Teilnehmer zu den während des Spiels trainierten und demonstrierten Kenntnissen/Kompetenzen zu sammeln.

Auf der anderen Seite gibt es eine Gruppe von Gegenständen, die in fast allen Escape-Rooms vorkommen und in einer tragbaren Kiste untergebracht werden können, weil sie leicht zu transportieren sind:

- Stifte und Papier,
- Puzzles,
- Schlösser,
- Drähte,
- Verkleidung (z. B. Hüte, Mäntel),
- QR-Codes,
- altes Mobiltelefon,
- UV-Lampen,
- unsichtbare Tinte,
- Taschenlampen,
- kleine Schachteln,
- Denkaufgaben und Rätsel,
- Büroklammern.

Die „ESCAPE2STAY“ Games eignen sich hervorragend für eine kurzweilige und innovative Form der Berufsorientierung im Rahmen von:

- Berufsorientierung-Events in Schulen,
- Tage der offenen Tür in Ausbildungsbetrieben,
- Andere Arten von Veranstaltungen in Ausbildungsbetrieben,
- Messen der Ausbildungsbetriebe.

3.4.5. Hilfsmaterialien für die Einrichtung eines Spiels

Wenn Berufsberatungspraktiker, Ausbildungszentren oder berufsbildende Schulen eines unserer 5 Spiele implementieren wollen, ist es wichtig, dass sie über Materialien verfügen, die für ein erfolgreiches Setting erforderlich sind. Diese Materialliste bzw. deren Nutzung sind in unserem Benutzerhandbuch detailiert beschrieben (Download www.escape2stay.eu). Der Veranstalter findet darin alle notwendigen Informationen zur erfolgreichen Vorbereitung des Spiels, von allgemeinen Anweisungen bis zu den schrittweisen Erklärungen, wie das Spiel ablaufen sollte (und, in unserem konkreten Fall, wie der Game-Master die Spielentwicklung beobachten sollte).

Im Folgenden werden einige Abschnitte genannt, die das Benutzerhandbuch umfasst:

- Eine Beschreibung des vollständigen Inhalts des Spielekoffers, damit die Leute, die den Raum einrichten, wissen, was ursprünglich darin enthalten sein sollte
- Ein Abschnitt ähnlich einer FAQ-Liste (einer Liste häufig gestellter Fragen), in dem mögliche Schwierigkeiten beim Aufbauen des Spiels erläutert werden.
- Ein Hinweis auf eine Nachbesprechungsphase mit einer Auswahl von Fragen, die die Teilnehmer dazu anregen sollen, über Kenntnisse und Fähigkeiten zu sprechen, die sie während des Spiels erworben haben.
- Eine ausführliche Beschreibung der Rätsel und Materialien.
- Ein Abschnitt, der die Rolle des Game-Masters beschreibt und was er während des Spiels tun darf.
- Regionale Informationen zur betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten (Berufe, Ausbildungsbetriebe; Karrierechancen;…)

Neben einem gedruckten Benutzerhandbuch gibt es auch weitere visuelle Optionen, die als Ergänzung dienen könnten. Ein Video, das den gesamten Prozess oder nur die wichtigsten Teile des Settings zeigt, und Bilder, die die einzelnen Aufbauschritte hervorheben, erzeugen Neugier in Bezug auf die ESCAPE Games.

3.4.6. Risikomanagement: Die zu berücksichtigenden Maßnahmen

Die Maßnahmen zum Risikomanagement während eines Escape-Games zielen darauf ab, jede schwierige Situation, die auftreten könnte, zu lösen und alle Beteiligten (Spieler und Game-Master) vor jeder möglichen Gefahr zu schützen. In diesem Abschnitt wird auf einige dieser Maßnahmen eingegangen.

Es gibt Gegenstände, die gesundheitsgefährdend sein können, wenn sie nicht richtig ausgewählt und/oder ausgelegt werden, und die daher eine besondere Aufmerksamkeit erfordern, wie z. B. Scheren, Batterien und Kabel.

Zu weiteren, für ein sicheres Spiel wichtigen Maßnahmen gehört die Bereitstellung eines Erste-Hilfe-Kastens und der Brandschutzmittel.

Eine andere Art von Risiken sind die möglichen Konflikte, die sich aus der bereits erwähnten Rollenzuweisung an die Teilnehmer, aus mangelnder Koordination oder aus der Tatsache, dass sich die Spieler nicht über den weiteren Verlauf des Spiels einigen können, ergeben. Wenn der Game-Master sieht, dass Verhalten oder Handlungen der Teilnehmer sein Eingreifen erfordern, kann er als Vermittler fungieren und versuchen, alle zu beruhigen.

4. Schlusswort

Ein wesentliche Herausforderung war es von Beginn an ein innovatives, attraktives pädagogisch wertvolles Instrument im Rahmen der Berufsorientierung zu entwickeln, das Lust

auf berufliche Bildung macht. Dabei galt es sowohl berufsrelevante Soft Skills als auch entsprechende Hardskills anzutriggern.

Zunächst galt es sich im Konsortium umfassend zu Umsetzungsmöglichkeiten, Rahmenbedingungen und Einsatzszenarien professionell zu informieren. Es gibt zwar zahlreiche kommerzielle ESCAPE Raum Formate mit hohem Fun-Faktor, als berufsbildende bzw. berufsorientierende „Lehr-und Lern-Variante“ aber eher nicht.

Somit erfolgte in den Partnerländern eine unfangreiche Datenrecherche flankiert durch Fokusgruppen mit Akteuren aus der ESCAPE-Szene, Organisatoren von Maßnahmen zur Berufsorientierung, Schulen und Unternehmen. Ergebnis dieser Recherchen waren individuelle Länderreports.

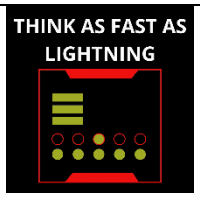
Auf Basis dieser Länderreports wurde dann dieses White-Paper erstellt. Bei der Analyse der einzelnen Länderreport zeigte sich einerseits das das System der beruflichen Bildung in den Partnerländern bereits sehr gut etabliert ist, bei der Berufsorientierung aber teilweise unterschiedliche Strategien verfolgt werden.
Einigkeit bestand aber darin das die berufliche Bildung der wichtigste Garant für die regionale Fachkräftesicherung ist.

Alles in allem vermittelt die berufliche Bildung den Schülern die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten, um sich in der realen Berufswelt behaupten zu können.

Die berufliche Bildung zeichnet sich durch die Methodik des arbeitsweltbasierten Lernens aus, die es den Schülern ermöglicht, ihre theoretischen und technischen Fähigkeiten praxisnah zu entwickeln und ihnen Erfahrungen in einem realen betrieblichen Kontext zu vermitteln.

Ein Escape-Room bietet einen „spielerischen„ Rahmen der berufstypische Skills und Kompetenzen testen kann und Neugier bzw. Interesse für eine Branche bzw. Beruf weckt. Somit ist eine erste Hürde auf dem Weg zur beruflichen Bildung genommen. Dieses Interesse gilt es aufzunehmen und durch konkrete Beratungsangebote bzw. zusätzliche Schnupperpraktika in Unternehmen evtl. bis zum konkreten Ausbildungsplatzangebot zu verstetigen.

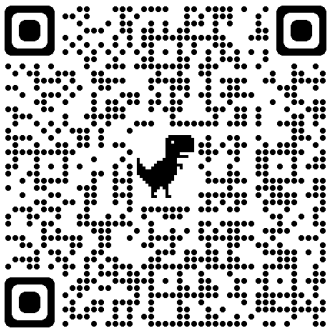
Unsere ESCAPE2STAY Games sind ein ergänzendes innovatives Puzzelteil für eine attraktive und motivierende Berufsorientierung zwecks Gewinnung zukünftiger Auszubildender bzw. qualifizierter Fachkräfte für unsere Unternehmen.

				
Hoga / Service	Mechatronik	IT / Elektrotechnik	Elektro- / Holztechnik	IT und Medien

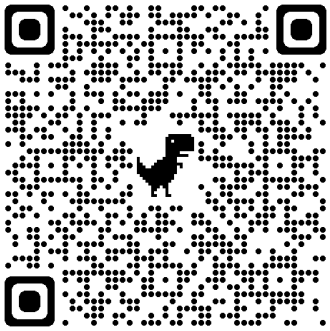
ESCAPE2STAY-Games für unterschiedliche Berufsprofile / Branchen

Anhang:

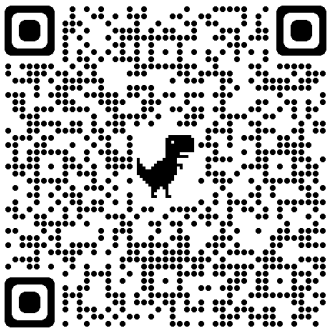
1. Länderbericht Österreich



2. Länderbericht Deutschland



3. Länderbericht Slowenien



4. Länderbericht Spanien

5. Länderbericht Portugal

Literaturhinweise

- Eurostat – Your key to European statistics
  https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20201109-1
- Council Recommendation of 24 November 2020 on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience 2020/C 417/01
  https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32020H1202%2801%29
- European Skills Agenda
  https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en
- SAGE Journal Dual training in Europe: a policy fad or a policy turn?
  Vera Šćepanović, Antonio Martín Artiles
  https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258919898317
- European Commission European Alliance for Apprenticeships
  https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147
- CEDEFOP The next steps for apprenticeship
  https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3087
- COUNCIL RECOMMENDATION of 15 March 2018 on a European Framework for Quality and Effective Apprenticeships
  https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502(01)&from=NL
- CEDEFOP The Future of Apprenticeships in Europe
  https://www.cedefop.europa.eu/files/the_future_of_apprenticeships_in_europe_three_scenarios_-_grollmann_markowitsch.pdf
- SQA Apprenticeships information for employers
  https://www.sqa.org.uk/sqa/79475.html
- JRC Publications Repository:
  The changing nature of work and skills in the digital age
  https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC117505
- OECD Skills Outlook 2019
  https://www.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-outlook-2019_ec2a9345-en
- Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
  https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html