

JAHRESBERICHT 2018



1.	Vorwort	5
2.	Zur Situation der Mittelständischen Ausbildung	6
2.1	Treffen in Bonn mit den Koordinatoren/Direktionen	6
2.2	Haushaltslage.....	6
2.3	Lehrlingsstatistik	7
2.4	Aktualisierung des Bewertungserlasses	7
2.5	Die Kurse des ZAWM Eupen im Überblick.....	8
3.	Organisationsentwicklung am ZAWM.....	8
3.1	Neue Aufgaben & neue Entwicklungen.....	8
3.2	Verwaltungsrat	10
3.3	Personalabteilung (intern).....	11
3.3.1	Erste Ergebnisse der Personalabteilung 2018	11
3.3.2	Fortbildungen der internen und externen Mitarbeiter	12
3.4	Personal extern.....	13
3.4.1	Neue Lehrkräfte	13
3.4.2	Grillfest Sommer 2018	14
3.4.3	Mitarbeiter-Ehrungen und Pensionierungen.....	14
3.4.4	In ehrendem Gedenken	16
3.5	Qualitätsmanagement.....	16
3.5.1	Neue Impulse in der Didaktik.....	16
3.5.2	Qualitätszirkel in der Dualen Ausbildung 2018.....	19
3.5.3	ISO-Zertifizierung: Wechsel zu ISO 9001:2015	20
3.5.4	Campus.....	23
4.	Lehrlingsausbildung.....	24
4.1	Unterrichtsorganisation.....	24
4.2	Prüfungen	28
4.3	Koordination Allgemeinkunde.....	28
4.4	Sozialpädagogischer Dienst	30
4.4.1	Kernaufgabe: Betreuung und Unterstützung der Lehrlinge	30
4.4.2	Netzwerkarbeit.....	32
4.4.3	Projektarbeit in der Lehrlingsabteilung	32
4.5	Projekt BIDA.....	33

5.	Meisterausbildung.....	37
5.1	Teilnehmerstatistik der Meisterkurse 2018/2019.....	37
5.1.1	Das Jahr 2018/2019 in der Übersicht.....	37
5.1.2	Analyse der Herkunft unserer Teilnehmer	39
5.1.3	Details der Stundenzahlentwicklung.....	39
5.2	Unterrichts- und Prüfungsorganisation.....	42
5.2.1	Einweisung der Prüfer	42
5.2.2	Prüfungsergebnisse.....	42
5.2.3	Praktische Prüfung	44
5.3	Auswertung der Kurse und neue Kollegen	45
6.	Bachelorkurse.....	46
6.1	Zur Teilnehmerstatistik.....	46
6.2	Unterrichts- und Prüfungsorganisation.....	46
6.2.1	Organisation des Studiums	46
6.2.2	Prüfungsergebnisse.....	47
7.	Weiterbildung.....	48
7.1	Allgemeine Lage.....	48
7.1.1	Nachfrage nach Kursen in der Transportakademie	49
7.2	Kurs- und Teilnehmerzahlen.....	50
7.3	Die Zufriedenheit unserer Teilnehmer	53
7.3.1	Weiterbildungen LevelUp (ohne Transportakademie)	53
7.3.2	Transportakademie	55
7.3.3	Fazit	56
7.4	Fördergelder und Sozialfonds.....	56
7.4.1	Fördergelder vom IAWM	56
7.4.2	Fördergelder von BRAWO	56
7.4.3	Fördergelder Constructiv (ehemals FFC) – Sozialfonds Baufach	56
8.	Entwicklung der beruflichen Fachbereiche.....	57
8.1	Fachbereich Ernährung.....	57
8.1.1	Entwicklung der Einschreibungen bei Lehrlings- und Meisterabteilung	57
8.1.2	Koordinationsarbeit	57
8.1.3	Netzwerkarbeit in der Ernährungsabteilung:	59
8.1.4	Neuland – neue Ideen & Konzepte	59

8.2	Fachbereich Einzelhandel	60
8.2.1	Entwicklung der Einschreibungen bei Lehrlings- und Meisterabteilung	60
8.2.2	Koordinationsarbeit	60
8.2.3	Netzwerkarbeit in der Einzelhandelsabteilung.....	61
8.2.4	Mitarbeit in der Qualitätsentwicklung.....	62
8.3	Berufe ohne Koordination	62
9.	Kooperationen & Projekte	63
9.1	Regelmäßiger Austausch	63
9.2	Projekt Garage 4.0	63
9.3	Projekt IOT	64
9.4	Sektoren.....	65
9.5	Verbände	67
9.6	Wettbewerbe.....	67
10.	Conclusio	69
10.1	Das Jahr in Zahlen	69
10.2	Duale Ausbildung am ZAWM Eupen.....	70

1. Vorwort

Vor Abschluss des Jahres möchten wir einen Rückblick auf ein bewegtes Jahr 2018 mit vielen neuen Impulsen, neuen Mitarbeiter/innen und neuen Projekten vornehmen.

Hierbei gehen wir als Novum erstens stärker als gewohnt auf die Qualitätsentwicklung am ZAWM ein – unter der wir nicht nur das QM-System ISO, sondern viel umfassender die Entwicklungen in Fragen der Didaktik, Betreuung, Verwaltung betrachten. Ein zweites Novum ist die Fokussierung der einzelnen Koordinationsabteilungen, also der beruflichen Abteilungen. Beginnen möchten wir mit der Ernährungsabteilung und dem Einzelhandel – in 2019 werden dann andere Abteilungen folgen.

Insgesamt war das Jahr 2018 ein Jahr der Umsetzung und Anwendung der neuen Entwicklungsprozesse, die in den Vorjahren angestoßen wurden. Dies meint sowohl das Arbeiten in der neuen Leitungsstruktur als auch die Aufwertung der Koordinationsarbeit unserer Allgemein- und Fachkunde-Koordinatoren durch das IAWM.

Sorgen machen dem ZAWM derzeit die verschiedenen Teilnehmerzahlentwicklungen in der Lehrlings- und Meisterausbildung, aber auch in der Weiterbildung. Das stellt nicht nur ein Nachwuchsproblem für die Betriebe dar. Auch bezüglich der Finanzierung des ZAWM werden wir vor große Herausforderungen gestellt.

Eine besondere Zielgruppe unserer Bemühungen stellte die Gruppe der Jugendlichen mit Schwierigkeiten beim Einstieg oder beim erfolgreichen Durchhalten in der Ausbildung dar. Mit der Einführung von drei Starttagen, um die neuen Lehrlinge im 1. Jahr zu empfangen, gehen wir neue Wege und hoffen, ihnen auch in der Begleitung über die drei Jahre Wertgefühl und Wertschätzung in ihrer Berufswahl vermitteln zu können.

Ein weiterer Schwerpunkt unserer Bemühungen im Jahr 2018 war die Ausarbeitung neuer Angebote in der Weiterbildung sowie die Öffentlichkeitsarbeit zur Gewinnung neuer Teilnehmer.

Allen Mitarbeitern, aber auch den für den Bau Verantwortlichen danken wir von Herzen für die Zusammenarbeit und ihr Engagement für die duale Ausbildung am ZAWM. Nur so konnten wir es schaffen, mit ca. 180 Mitstreitern unseren Kursteilnehmern ein qualitativ hochwertiges Programm anzubieten. Wir freuen uns darauf, im neuen Jahr gemeinsam weiter auf diesem Weg voran zu gehen.

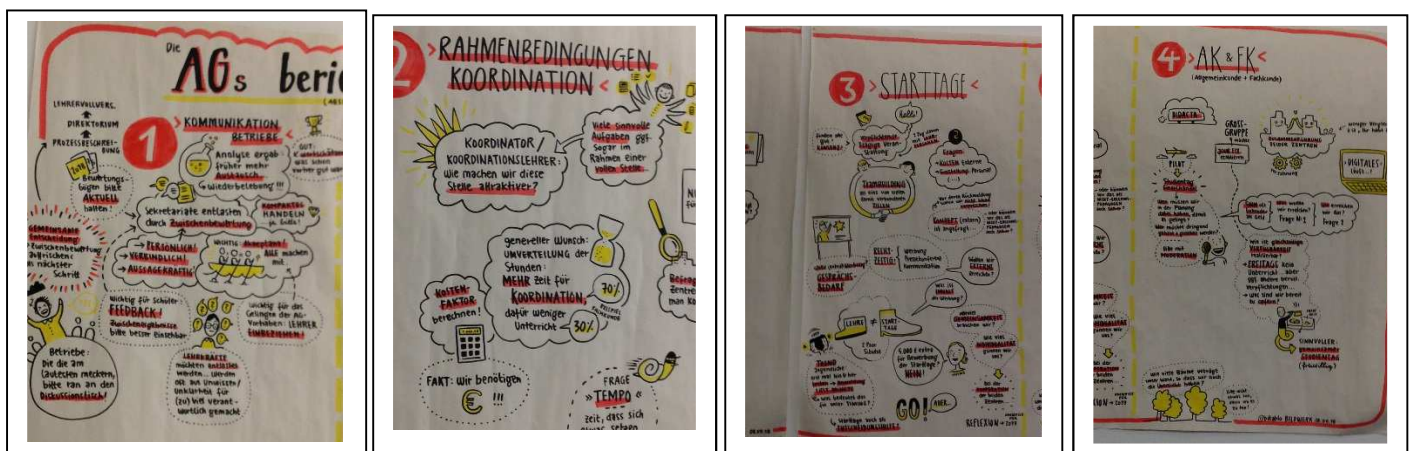
Eupen, den 11. März 2019

Th. Pankert	S. Himmel	C. Gerckens	B. Dunkmann	D. Havenith
Direktor	Stellv. Direktorin	Leitung Lehrlinge	Leitung Weiterbildung	Präsident

2. Zur Situation der Mittelständischen Ausbildung

2.1 Treffen in Bonn mit den Koordinatoren/Direktionen

Am 8. Mai 2018 fand ein eintägiger, extern moderierter Workshop der beiden Zentren und des IAWM in Köln (Kommunikations-Lotsen) statt; in diesem Jahr wurde der Kreis um die Referenten des IAWM und um das Middle-Management beider Zentren (Koordinationslehrer) erweitert. Ziel war es, den Stand der 2017 ins Leben gerufenen Qualitätszirkel zwischen allen Institutionen abzufragen und die Themen gemeinsam weiter zu entwickeln.



Der Qualitätszirkel „Kommunikation & Betriebe“ hatte sich die Überarbeitung der praktischen Zwischenbewertung zur Aufgabe gemacht, im QZ „Rahmenbedingungen Koordination“ wurden die vielfältigen Aufgaben der Koordinatoren neben dem Unterricht erhoben und Maßnahmen zur Aufwertung der Koordinatoren besprochen, der QZ „Start-Tage“ plante eine dreitägige Start-Veranstaltung für alle Lehrlinge des neuen 1. Lehrjahres in 2018 und der QZ „Allgemeinkunde-Fachkunde“ besprach neue Unterrichtskonzepte.

In allen 4 Qualitätszirkeln engagierten sich Mitarbeiter/innen und Leitungspersonen der 3 beteiligten Institutionen – und diese neue Art der Zusammenarbeit etablierte sowohl einen direkten Austausch des IAWM mit den Koordinatoren als auch einen direkten Austausch der Zentren untereinander. Dies bedeutete für die beteiligten Personen einen hohen Zeitaufwand, aber nicht selten auch eine neue Sichtweise und eine effiziente, lösungsorientierte Arbeitsweise.

2.2 Haushaltslage

Aufgrund der Schüler- und Kurszahlentwicklung konnte das Haushaltsjahr 2018 der Mittelständischen Ausbildung (IAWM) mit einem Überschuss abgeschlossen werden. Dies hatte natürlich auch für Sonderaktivitäten der Zentren positive Auswirkungen. Im

Umkehrschluss bedeutet dies allerdings spürbar weniger Einnahmen für die Zentren, deren Bilanzen dadurch massiv in Schieflage geraten sind.

2.3 Lehrlingsstatistik

Bis zum 1. Oktober eines Jahres erhebt das IAWM die neuen Ausbildungs- und Volontariatsverträge, erstmals auch inklusive der neuen Anlehr-Verträge (vgl. IAWM: Analyse der neuen Ausbildungsverträge 2018). 2018 wurden in den Ausbildungsbetrieben der DG 243 neue Lehr- und Volontariatsverträge unterzeichnet. Im Vergleich zum Vorjahr (229 neue Verträge) bedeutet dies ein Plus von insgesamt 6 %, also wieder eine positive Tendenz.

Gleichzeitig blieben über 131 von den Betrieben gemeldete Ausbildungsplätze unbesetzt, so dass sich für die künftige Anwerbung von Fachkräften schwierige Zeiten ankündigen, die Tendenz der unbesetzten Stellen ist somit immer noch steigend.

Der Jungenanteil liegt bei 76,54% (Vorjahr 78,60%) und der Mädchenanteil bei 23,46% (Vorjahr 21,39%), damit ist der Mädchenanteil im Vergleich zu 2017 minimal angestiegen. Dieses Geschlechterverhältnis fiel zwar auch in Hinsicht auf die geschlechtstypische Berufswahl etwas positiver aus. Dennoch besteht in Fragen der Berufswahlorientierung nach wie vor akuter Handlungsbedarf, wenn mehr Mädchen und junge Frauen an Handwerk, Technik und Dienstleistungsgewerbe herangeführt werden sollen.

Das Durchschnittsalter der Auszubildenden bei Beginn ihres Lehrvertrages ist in 2018 weiter angestiegen, aktuell beträgt es 18,74 Jahre. Erklärbar ist das hohe Alter

- einerseits mit dem neu gestalteten Zugang zur Lehre für Menschen über 29 Jahre,
- weiterhin mit der nach wie vor starken Gruppe der Abiturienten, die die Lehre beginnen
- und durch Jugendliche, die eine akademische Laufbahn zugunsten einer Ausbildung abbrechen.

Dies korreliert ebenfalls mit der durchschnittlichen Dauer einer Ausbildung, die in 2018 bei 2,57 Jahren liegt. Heute beginnen rund 81% der Lehrlinge eine dreijährige Ausbildung (2014 waren es 85%), 9,5% beginnen eine zweijährige Ausbildung (2014 waren dies 7,4%) und eine einjährige Ausbildung begannen rund 11% (2014 waren es 7,7%).

Bezüglich der Vorbildung bewegt sich das Einstiegsniveau leicht nach oben ins Mittelfeld: 25,1% der Neulinge starten mit einem niedrigen Schulniveau (2A, 3B oder Aufnahmeprüfung bestanden), 37,45% starten mit mittlerem Schulniveau (3AB oder 4A/5B bestanden) und 37,45% beginnen mit einem höheren Schulniveau (5A/6B, 6A/7B oder Abitur).

2.4 Aktualisierung des Bewertungserlasses

Nachdem die Überarbeitung des Bewertungserlasses von IAWM und den ZAWM 2016 abgeschlossen und dem Ministerium überstellt wurde, erfolgten 2018 Rückmeldungen und

Korrekturen von Seiten des Ministeriums. Das Ministerium setzte eine dem Unterrichtswesen entsprechende Änderung in der Bewertung der theoretischen Leistungen in der Lehrlingsausbildung durch, deren Auswirkungen in diesem Jahr (2019) erhoben werden.

2.5 Die Kurse des ZAWM Eupen im Überblick

Insgesamt ergibt sich im Schuljahr 2018/2019 im Vergleich zum Vorjahr für die Lehrlingsausbildung eine Minderung von 589 Stunden, bzw. 4,6%.

In der Meister- und Bachelorausbildung ist die Stundenzahl insbesondere aufgrund einer zusätzlichen Klasse in der Betriebsführung um 22 Stunden gestiegen - dies sind 0,5 %.

Das Zentrum organisiert im Schuljahr 2018/2019 16.945 vom IAWM geförderte Stunden (17.512 Stunden im Vorjahr). Das bedeutet einen erneuten Rückgang von 3,2 %.

3. Organisationsentwicklung am ZAWM

3.1 Neue Aufgaben & neue Entwicklungen

Die in 2017 entworfene neue Architektur des ZAWM wurde in 2018 mit Personen und Leben gefüllt und ging damit in die Anwendung.

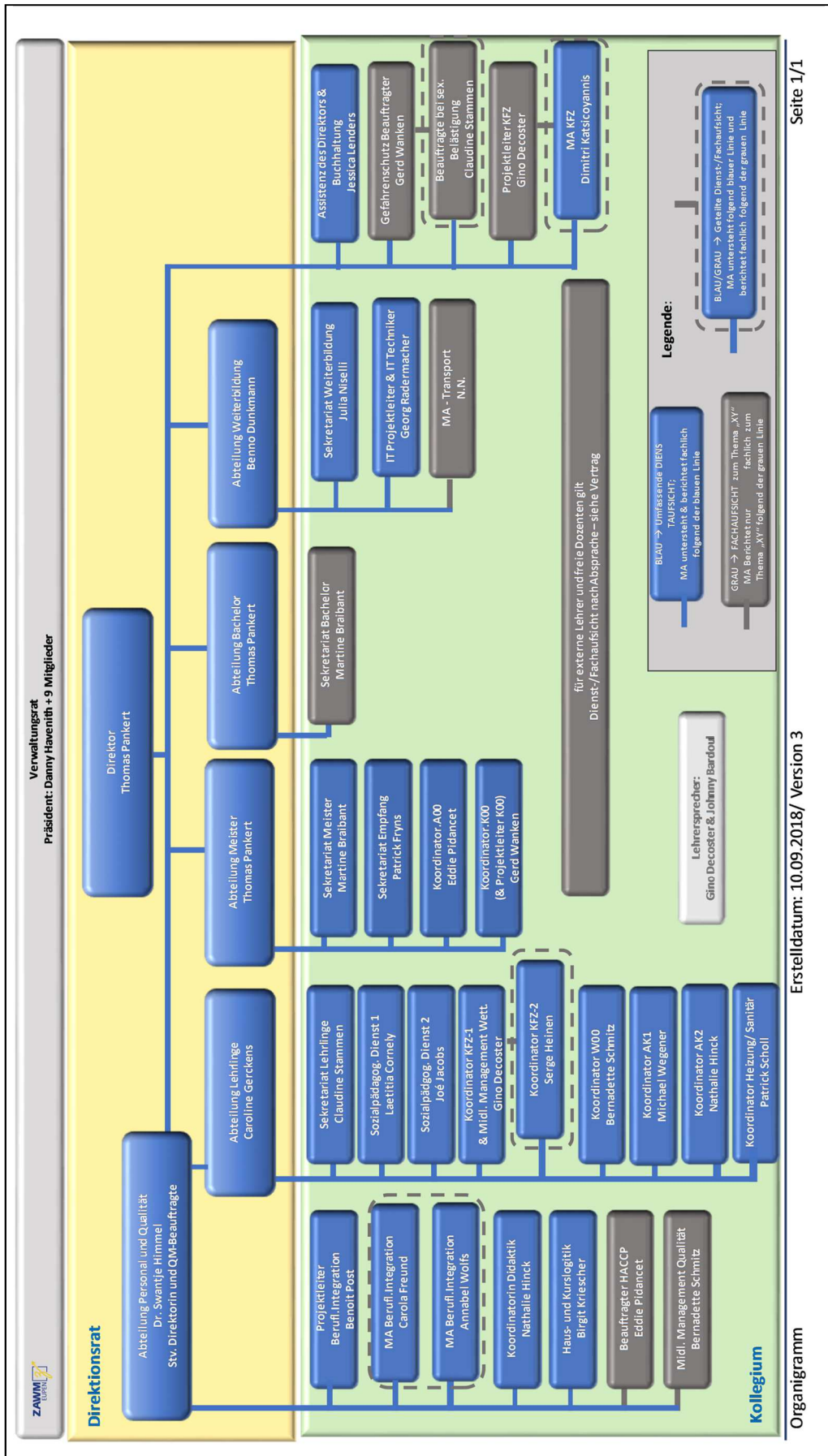
Als Direktor lenkt Thomas Pankert die strategische und betriebswirtschaftliche Entwicklung des ZAWM und koordiniert Außenkontakte und Kooperationspartner. Wegen der brisanten Lage der Weiterbildungsabteilung behielt er vorerst die Aufsicht über Meister- und Bachelorkurse.

Als stv. Direktorin ist Swantje Himmel Leiterin der neuen Abteilung Personal & Qualitätsentwicklung am ZAWM. Sie fungiert als Koordinatorin der internen und externen Kommunikation, als Datenschutzbeauftragte und ist weiterhin direkte Ansprechpartnerin für das Projekt BIDA innerhalb der Direktion.

Frau Caroline Gerckens wurde im ersten Halbjahr 2018 von Frau Himmel in die Leitung der Lehrlingsabteilung eingearbeitet und übernahm nach der Anerkennung der Kurse (Oktober 2018) die Geschäfte eigenständig. Ihr obliegt die Aufsicht über die Unterrichts- und Prüfungsorganisation, die Dienstaufsicht über Sozialpädagogen und definierte Koordinatoren.

Mit Herrn Benno Dunkmann wurde die Leitung der Weiterbildungsabteilung neu besetzt. Zu seinen Aufgaben zählt die Qualitätssicherung und -entwicklung des Weiterbildungsangebotes und hier v.A. die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs der Betriebe und Sektoren.

Im Organigramm sind die Funktionen aller Mitarbeiter/innen des ZAWM und alle personellen Zuständigkeiten aufgeführt.



3.2 Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat traf sich elf Mal, einmal tagte die Generalversammlung. Ab Februar konnte der Verwaltungsrat Frau Stephanie Hansen als neues Mitglied begrüßen. Sie vertritt die Mittelstandsvereinigung.

Neben der Organisationsanalyse und den Personalentscheidungen war die finanzielle Situation der Zentren das alles überlagernde Thema des Sitzungsjahres. Gemeinsam mit dem IAWM erarbeiteten die beiden Zentren eine ausführliche Dokumentation zur wegbrechenden Finanzierungsgrundlage aufgrund der reduzierten Schüler- und Klassenzahlen. So konnte zum Jahresende dem Minister ein Antrag auf Refinanzierung unterbreitet werden, der zurzeit in Bearbeitung ist.

Weitere Themen waren die Ziele und Strategien der Mittelständischen Ausbildung sowie die Mitarbeit beim III. Regionalen Entwicklungskonzept der DG, Programmierung und Finanzierung der Weiterbildungsabteilung und eine diesbezügliche Imagekampagne, die sozialpädagogische Arbeit und die Lehrlingsbetreuung, die Europäischen Projekte und deren Liquiditätssituation, die Öffentlichkeitsarbeit der Mittelständischen Ausbildung, die Koordination der Weiterbildung und der Lehrlingsbetreuung zwischen den beiden Zentren. Eine Sondersitzung hatte einen Austausch mit den Verantwortlichen der Innung der Heizungs- und Sanitärinstallateure zum Thema. Es wurden gegenseitige Erwartungen und thematische Unterstützungsmöglichkeiten besprochen.

Investitionen

Seit 2016 arbeitet die Firma Grün in Aachen an der Ausarbeitung unserer neuen Webseite. Leider hat sich die Auslieferung der Arbeit bis in den Sommer 2018 verzögert. Auch jetzt läuft das Programm nicht zur Zufriedenheit des ZAWM und es wird mit den Programmierern über Fehlerkorrekturen verhandelt.

Mit einem Zuschuss über den Haushalt des IAWM und einem Budget von 5.000 € von Educam für Einrichtung, Werkzeug und didaktisches Material wurde Material im Gesamtwert von rund 18.644,07 Euro angeschafft. Die großen Positionen betreffen Gerüstbaumaterial für die Schulungen zur Arbeit in der Höhe, Schweißgeräte für die Metallbauer, IT-Material sowie eine Ergänzung unserer solarthermischen Anlage.

Weitere gut 100.000 Euro flossen in die Ausstattung der Kfz-Werkstatt über das Interreg-Projekt Garage 4.0.

3.3 Personalabteilung (intern)

Im Zuge der Neu-Organisation der Leitungsebene des ZAWM wurde eine Personalabteilung gegründet, deren Aufgaben sind:

- Vertragswesen der internen Festangestellten
- Arbeits- und Urlaubszeitverwaltung der internen Festangestellten
- Dokumentation der Personalentwicklung von internen Beschäftigten (Fortbildungen)
- Antragswesen für vom IAWM subventionierte Fortbildungen der externen Lehrkräfte
- Aktualisierung der Arbeitsordnung

Die Abteilung ist an die Qualitätsentwicklung gekoppelt und wird von der stv. Direktorin geleitet. Aktuell arbeitet die Buchhaltung der Abteilung in Personalangelegenheiten zu.

3.3.1 Erste Ergebnisse der Personalabteilung 2018

Mit der Neubesetzung der Leitungspositionen und der Zuordnung aller Mitarbeiter zu „Dienstvorgesetzten“ begann direkt die Arbeit der neuen Personalabteilung. Aufgabenbeschreibungen, das Organigramm, Zuständigkeiten wurden neu definiert und in der ISO-Dokumentation und den Personalakten abgebildet.

Im Folgenden sind die ersten Ergebnisse für 2018 aufgelistet:

- komplette Überarbeitung der Aufgabenlisten aller internen Mitarbeiter inkl. Einbettung in die ISO-Dokumentation
- Zwei Neueinstellungen (P. Scholl, A. Wolfs)
- Vertragsänderungen nach Neu-Regelung der Samstagsdienste
- Neu-Regelung des Antragswesen ans IAWM im Falle von Fortbildungen
- Rundschreiben zum Thema Fortbildung für interne und externe Angestellte
- Aktualisierung des Einarbeitungsprocederes für neue Lehrkräfte
- Verhandlungen mit dem IAWM zum Thema Optimierung der Koordinationslehrer-Konditionen. Erste Erfolge sind hier bewilligte Neu-Verträge für die AK-Koordinatoren.
- Überarbeitung der Urlaubspläne der Festangestellten
- Erstellung einer Notfall-Partnerliste im Krankheitsfall
- Pflege der Übersicht der Kernarbeitszeiten aller Mitarbeiter
- Kooperation mit dem IAWM in Fragen der Verbuchung (Urlaub, Krankheit) der Koordinatoren
- Vertragswesen externe Lehrkräfte in der Lehrlingsabteilung
- Neu-Organisation des Archivs des ZAWM

3.3.2 Fortbildungen der internen und externen Mitarbeiter

Bei den Jahresgesprächen zwischen den Führungskräften und den festangestellten Mitarbeitern wird auch der Bedarf an Fortbildungen für das kommende Jahr angesprochen, bzw. die besuchten Fortbildungen werden im Nachgang analysiert.

Die dabei vereinbarten Themen/Fortbildungen werden von der Personalabteilung in den Schulungsplan des kommenden Jahres eingetragen und der Mitarbeiter bemüht sich – auf Anfrage mit Unterstützung durch die Personalabteilung – ein entsprechendes Fortbildungsangebot zu suchen und seinem Dienstvorgesetzten zur Entscheidung vorzulegen.

Bei den nicht festangestellten Lehrkräften stellt sich die Situation anders dar. Die meisten externen Lehrkräfte besuchen fachbezogene Weiterbildungen über ihren Betrieb. Dies ist sehr fachspezifisch und wird in der Regel nicht an das ZAWM kommuniziert. Somit ist es sehr schwierig, alle fachlichen Weiterbildungen der externen Lehrer erschöpfend zu erfassen. Lediglich die über uns beantragten Fortbildungen werden auch von uns erfasst.

Andererseits ist gerade diese Tatsache die Stärke unseres Systems: Fachkräfte aus der Praxis für die Praxis.

Insgesamt fragten die festen Mitarbeiter 43 Fortbildungen an; dabei ging es in 8 Fällen um fach-bezogene Weiterbildungen aus dem technischen, beruflichen Bereich, in 30 Fällen um pädagogisch-didaktische Themenfelder und 5 x um die Fragen des Arbeitsrechts, Datenschutz usw. Im Vergleich zu den vergangenen Jahren ist dies eine enorm hohe Anzahl an Weiterbildungen – dies spiegelt das Interesse der Mitarbeiter an ihren beruflichen Themenfeldern und bezeugt eine gewisse Aufbruchsstimmung, die sich sicherlich auch durch die gemeinsame Arbeit in den diesjährigen Qualitätszirkeln erklären lässt.

Jeder Mitarbeiter reicht nach Beendigung der Schulung einen Bericht ein, der auch die Frage der Umsetzbarkeit des Gelernten im ZAWM umschließt. In einem Auswertungsgespräch mit dem Dienstvorgesetzten wird dies ebenfalls diskutiert und es wird eine dementsprechende Einstufung vorgenommen.

In der Nachbetrachtung wurden die Veranstaltungen sowohl von den Teilnehmern als auch von der Direktion als für die Arbeit am ZAWM wirksam und wertvoll eingestuft. Während die fachlichen Themen eher für den Ausbau unserer Unterrichtsstunden von Bedeutung sind, so betrafen die übrigen Themen auch Personal- und Sicherheitsfragen sowie die zukünftige Ausrichtung der Berufsausbildung am ZAWM.

Externe Mitarbeiter (Lehrkräfte und Dozenten) reichten 19 Weiterbildungsanträge ein, davon 5 aus beruflich-technischen Bereichen und 14 in Fragen der Unterrichtsoptimierung (Arbeit am Lehrprogramm, pädagogische Trickkiste).

3.4 Personal extern

Als externes Personal bezeichnet das ZAWM all diejenigen Lehrkräfte und Dozenten, die nicht fest angestellt sind. Die umfasst für die Lehrlingsabteilung eine Gruppe von 95 Personen und für die Bachelor- und Meister von 70 Personen.

3.4.1 Neue Lehrkräfte

Wir konnten wieder neue Kolleg/innen für die Lehrtätigkeit im Zentrum gewinnen. In der Lehrlingsausbildung:

Dr. Martine ANTYS	(Pferdezüchter)
Ceren AVLAMAZ	(Allgemeinkunde)
Thierry BACH	(Dachdecker)
Helga BRANGENBERG	(Allgemeinkunde)
Annick ENGELS	(Allgemeinkunde)
Verena FRANZEN	(Spedition)
Michael FRYNS	(Recht, Spediteure)
Georg HEUSKEL	(Gartenbauer)
Anna-Juliana KLEINLOSEN	(Niederländisch, Spediteure)
Jan KOOP	(Kfz-Mechatroniker)
Johan LANGER	(Dachdecker)
Patrick ORLAMUNDER	(Elektro)
Jessica PURWIN	(Niederländisch, Spediteure)
Cäcilia WILLEMS	(Bäckerei)

Meisterausbildung und Bachelorstudium:

Martin BECKER	(Heizungsinstallateure)
Benjamin DETHIER	(Gartenbau)
Georg HEUSKEL	(Gartenbau)
Melanie KLOSE	(Bäckerei)
Guido LAUSBERG	(Arbeitspädagogik)
Sarah OSSENA	(Buchhalter)
Cédric ROBINET	(Rechtslehre)

In einem festgelegten Einarbeitungsprocedere durchlaufen alle neuen Lehrkräfte unterschiedliche Stationen, in denen ihnen Informationen zum Unterrichtsauftrag, aber auch zur Qualitätspolitik des ZAWM, zur Aufsichtsbehörde und zu rechtlich-monetären Fragestellungen gegeben werden. Dieser Einarbeitungsprozess wird in der ISO-Dokumentation beschrieben und jährlich aktualisiert.

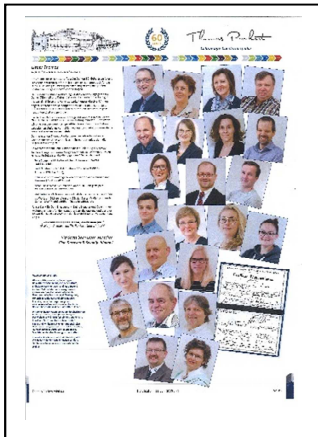
Je nach Vertrag unterrichten die Lehrkräfte wöchentlich bis zu 10 Stunden – oder auch „nur“ einzelne Module, die nur wenige Stunden im ganzen Schuljahr umfassen. Die Lehrkräfte stärker ans Zentrum zu binden ist eine anspruchsvolle Aufgabe, da die Hauptbeschäftigung in der Regel bei einem anderen Arbeitgeber stattfindet. Damit Mitarbeiter und Externe, aber auch die Lehrkräfte sich untereinander besser kennen lernen und als Dankeschön für ihr

Engagement unseren Lehrlingen gegenüber, veranstaltet das ZAWM jährlich ein Sommergrillfest, ein Treffen ehemaliger Lehrkräfte und einen Neujahrsempfang.

3.4.2 Grillfest Sommer 2018

Wie in jedem Jahr wurde auch 2018 das Ende des Schuljahres mit einem Grillfest mit internem Personal und Lehrkräften begangen, allerdings gab es 2018 zwei schöne Besonderheiten: Erstens profitierten alle Gäste vom Abschluss des deutsch-belgischen Meisterkurses der Metzger. Es wurde professionell gegrillt, es gab geschmacklich und optisch beeindruckende Fleisch-Variationen und verschiedenste Salate – ein Glücksfall für alle Gäste!

Und es gab das Jubiläum des Direktors, der 2 Tage vorher seinen 60. Geburtstag feierte und aus diesem Anlass zum Umtrunk einlud. Mitarbeiter des ZAWM hatten zusammen mit dem Verwaltungsrat das Abschlussgrillen geplant, hatten als Ehrengäste Minister Harald Mollers, den stellv. Generalsekretär des Ministeriums, Ralph Breuer, und die geschäftsführende Direktorin des IAWM Dr. Verena Greten, geladen.



Von Lehrern, Mitarbeitern und Verwaltungsrat zusammen wurde dem Direktor ein Bild des befreundeten Fotografen Johannes Weber und eine Jubiläumszeitung zum Thema Thomas Pankert & das ZAWM überreicht.

Es wurde ein sehr gut besuchtes Grillfest bei strahlendem Sonnenschein und es bleibt zu hoffen, dass auch die weiteren Schuljahre derart schön beendet werden können.

3.4.3 Mitarbeiter-Ehrungen und Pensionierungen

Der diesjährige Neujahrsempfang des ZAWM Eupen für alle Lehrkräfte, Mitarbeiter und den Verwaltungsrat war über die Maßen gut besucht.

Nach einer kleinen Wanderung an der Gileppe-Talsperre, fanden sich Mitarbeiter/innen, Lehrkräfte, Verwaltungsrat und Jubilare mit ihren Partner/innen im ZAWM ein, um denjenigen Respekt zu zollen, die sich schon seit vielen Jahren um die Duale Ausbildung von jungen Menschen verdient gemacht hatten.

Begonnen wurde in diesem Jahr mit den beiden belgischen Vertretern bei den Skills Europe im Kfz und bei den Anstreichern: Maxime Sproten und Sabrina Scheen. Anschließend würdigten unterschiedliche Laudator/innen die Leistung, die Begeisterung und die Innovation, die von den Lehrkräften – allesamt Fachkräfte aus den von ihnen unterrichteten Berufen – in die Unterrichte und Lehrprogramme eingebracht worden sind.

Mit 41 Dienstjahren wurde Herr Franz Dosogne (Allgemeinkunde) in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet, für 35 Dienstjahre bedankte sich Direktor Thomas Pankert im Namen der Dualen Ausbildung bei Herrn Gino Decoster – allerdings in der Hoffnung, ihn noch viele Jahre wortwörtlich als Motor der Kfz-Abteilung am ZAWM zu halten.

30jähriges Jubiläum feierten Edmund Haselbach (Sanitärinstallateur), Kurt Andreas (IT- und Elektroinstallateur) und Maria Ploumen (Buchhalter) – auf 25 Jahre Unterricht konnte Esther Kirschfink (Gärtner) zurückblicken, auf 15 Jahre Angela Fischer (Personalführung), Guido Franssen (Kfz) und Thomas Ervens (Kfz). Das 10-Jährige begingen Gerd Wanken (Baufach), Christine Rauw (Buchhalter), Annette Miessen (Buchhalter) und Katharina Jacquemin (Heizungsinstallation und Baufach).

Stets für alle Fragen und Sorgen offen, wurde Herr Patrick Fryns für inzwischen schon 25 Jahre Dienst im Sekretariat an Lehrlingen, Meistern und Lehrkräften gefeiert.

Und schließlich dankte der Präsident des Verwaltungsrates, Herr Danny Havenith, seinem Stellvertreter Herrn Richard Rinck für 20 Jahre Engagement im Verwaltungsrat. Er sei stets mit Herzblut und Verve dabei, immer aktiv und interessiert, ein Netzwerker und Impulsgeber par excellence.



Auf dem Foto erkennt man von links nach rechts C. Gerckens, S. Himmel, D. Havenith, M. Sproten, R. Rinck, A. Fischer, Th. Ervens, G. Franssen, S. Scheen, G. Wanken, E. Kirschfink, P. Fryns, M. Ploumen, E. Haselbach, G. Decoster, Frau Haselbach, K. Andres, Chr. Rauw, M. Decoster, F. Dosogne, Th. Pankert.

Für die Mitarbeiter des ZAWM war der Empfang ein angenehmer Rahmen, um mit Partnern und Kollegen auszutauschen und auf die Jubilare und das neue Jahr anzustoßen.

3.4.4 In ehrendem Gedenken

Das Jahr 2018 war auch ein Jahr des Abschieds von langjährigen Kollegen am ZAWM.

Nachruf
Wir nehmen Abschied von unserem ehemaligen Kollegen

Jürgen Jordans

Wir erinnern uns gerne an seine anpackende Art, Initiativen zu ergreifen und Probleme zu lösen. Sein Umgang mit den Schülern in der Restaurantabteilung war sehr engagiert. Manchmal konnte er sehr streng sein, sein Ziel war es aber immer, die Jugendlichen für den Beruf zu begeistern und ihnen spannende Wege aufzuzeigen. Besonders beeindruckend konnte er durch seine internationale Vernetzung. Wie vielen von seinen Schülern hat er nicht Türen in führenden Häusern im In- und Ausland geöffnet, in denen sie noch heute unterwegs sind. Es war dann immer ein frohes Wiedersehen, wenn einer von ihnen auf „Heimatbesuch“ war.

So nehmen wir in Dankbarkeit für seinen „Fußabdruck“ am ZAWM Abschied von ihm und drücken seiner Familie unsere herzliche Anteilnahme aus.

Das Sechswochenamt wird gehalten am Sonntag, dem 24. Juni 2018, um 9.30 Uhr in der Pfarrkirche in Raeren.

 Lehrerkollegium, Verwaltung, Direktion und Verwaltungsrat
Zentrum für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes
Vervierser Straße 73 in Eupen

Nachruf
Wir nehmen Abschied von unserem ehemaligen Kollegen

Alfons Radermacher

Über 26 Jahre lang war Alfons Radermacher als Lehrer für die Drucker des ZAWM und der ganzen DG tätig und hat mit Stolz und Begeisterung sein Fachwissen an die nächste Generation weiter gegeben. In diesen Zeitraum fiel auch der revolutionäre Umbruch vom Bleisatz in den Offsetdruck und die Digitalisierung.

Seit 1992 lebte er im wohlverdienten Ruhestand.

Gerne behalten wir sein freundliches und anspruchsvolles Wesen und seine Hilfsbereitschaft in Erinnerung.

Seinen Angehörigen sprechen wir unsere aufrichtige Anteilnahme aus.

 Lehrerkollegium, Verwaltung, Direktion und Verwaltungsrat
Zentrum für Aus- und Weiterbildung
des Mittelstandes in Eupen

Beide Kollegen haben sich um die Duale Ausbildung in Ostbelgien sehr verdient gemacht.

Wir werden sie in dankbarer Erinnerung behalten.

3.5 Qualitätsmanagement

Das Qualitätsmanagement am ZAWM umfasst viele Bereiche, die nun auch in der neuen Abteilung „Personal & Qualität“ gebündelt werden. Folgende Aspekte der Qualitätsentwicklung wurden bisher berücksichtigt:

- Strategische Ausrichtung/ Entwicklung des ZAWM
- Didaktik
- Arbeit der Qualitätszirkel an spezifischen Themen
- Interne Kommunikation
- Ext. Kommunikation (Öffentlichkeitsarbeit)
- ISO-Zertifizierung
- Einarbeitung der neuen Lehrpersonen

Das Jahr 2018 stand ganz im Zeichen des Wechsels innerhalb der Qualitätsentwicklung. Einerseits durch die vielen neuen Mitarbeiter/innen, neuen Funktionen und neuen Strukturen (Abteilungen) – andererseits in Fragen der ISO-Zertifizierung.

3.5.1 Neue Impulse in der Didaktik

Am ersten September 2017 konnte die neu ausgeschriebene Koordination-Didaktik-Stelle mit Nathalie Hinck erstmals besetzt werden. Ende des Jahres 2018 konnte Frau Hinck bereits auf erhebliche Erfolge in didaktischen Themenstellungen zurückblicken:

Optimierung der Unterrichtsmethodik/ 180 Stunden Allgemeinkunde

Das Ziel eines internen Pilot-Projektes war es, sowohl den Übergang von Schule in das System der Dualen Ausbildung zu verbessern als auch, neue, an die Bedürfnisse der Dualen Ausbildung angepasste Unterrichtskonzepte zu entwickeln und zu erproben. Hierfür standen 180 Lehrerstunden zur Verfügung.

Bilanzierend wurde in Eupen vom Konzept des reinen Team-Teaching abgerückt. Stattdessen wurde die Idee eines Förderlehrers implementiert, der gezielt mit einzelnen schwachen Lehrlingen während des Unterrichts arbeitet. Die Lehrlinge nahmen das Angebot schnell an und verließen sich auf die Anwesenheit des Förderlehrers. Dieser kooperierte eng mit den Sozialpädagogen, die zusätzliche Unterstützung außerhalb des Unterrichts anbieten können.

Besuche in Fachkunde-Klassen

Um erste Kontakte mit dem fachspezifischen Unterricht zu knüpfen, besuchte die Koordinatorin die Friseur (Q50), den Bereich Bau (K01) und den Einzelhandel (W00). Hierzu wird Frau Hinck einen Beobachtungsbogen für Unterrichtsbesuche erstellen, der gezielter auf Besuche hinsichtlich Unterrichtsmethodik und Formulierung von Ideen und Tipps hinarbeitet.

Hospitationsbogen der Direktion

Um Lehrkräften nach dem Besuch einer Unterrichtsstunde/-einheit ein strukturiertes Feedback geben zu können, überarbeitete Frau Hinck den bestehenden Hospitationsbogen der Direktion anhand einschlägiger, wissenschaftlicher Literatur. Dieses Vorgehen wird in den kommenden Jahren weiter ausgearbeitet.

Methodischer Werkzeugkasten

In Zusammenarbeit mit dem Koordinator der Ernährungsberufe, Herrn Pidancet, organisierte Frau Hinck eine Weiterbildung zum Thema Unterrichtsmethodik, die einen Bedarf der Lehrkräfte nach einer Methoden-Sammlung für den Berufsschulunterricht ergab.

In diesem „Werkzeugkasten“ sollen zukünftig Lehrkräfte des ZAWM Eupen Ideen und Unterstützung für den Gebrauch von Methoden im Unterricht finden. Frau Hinck erarbeitete bereits eine umfassende Sammlung, die demnächst in den Einarbeitungsprozess neuer Lehrer implementiert werden soll. Eine Einweisung für alle interessierten Lehrkräfte wird vorbereitet und folgt im kommenden Jahr 2019.

Disziplinverfahren

Frau Hinck überarbeitete zusammen mit den Kollegen des sozialpädagogischen Dienstes die Verfahrensweisen zum Thema Disziplin, um ein einheitliches Vorgehen sicher zu stellen.

Neben einer Arbeitsanweisung wurde eine Handreichung für die Lehrkräfte erarbeitet, letztes wurde in den Klassenbüchern hinterlegt.

Somit konnte eine vereinheitlichte und für alle betroffenen Parteien überarbeitete Struktur geschaffen werden, die ein geschlossenes und klares Vorgehen gegenüber den Lehrlingen, ihren Eltern und den Betrieben ermöglicht. So können Versäumnisse der Dokumentation und nachträgliche Unklarheit, beziehungsweise Unwissenheit zukünftig vermieden werden.

Didacta Hannover/ educ Brüssel

Im Februar und Oktober 2018 informierte sich Frau Hinck, um eine Übersicht über aktuelle Unterrichtsinhalte und Methoden für den Allgemeinkundeunterricht in Berufsschulen zu erhalten. Es ist ein breites Angebot auszumachen, welches wegen des Zuschnitts auf das deutsche Duale System (deutlich höherer Stundenanteil) allerdings nur bedingt nutzbar ist.

Auf dem belgischen Markt erwarb Frau Hinck aufeinander aufbauendes Unterrichtsmaterial, welches Themen aller sogenannten Nebenfächer in sechs Sequenzen behandelt. Nachteil dieser für Belgien zugeschnittenen Materialien ist die französische Sprache. Das eingekaufte Unterrichtsmaterial bedarf der Übersetzung in die deutsche Sprache.

Team Didaktik mit St. Vith

Im Rahmen der Zusammenarbeit und des Austauschs zwischen dem ZAWM Eupen und dem ZAWM St. Vith fanden im ersten Halbjahr zirka ein bis zwei Treffen pro Monat abwechselnd in St. Vith oder Eupen statt, später wurde eine Lösung über Skype gefunden.

Im Rahmen dieses Austauschs werden folgende Themen besprochen und/oder bearbeitet:

- ✓ Informationen zu laufenden Arbeitsgruppen/Qualitätszirkeln
- ✓ Digitaler Unterricht
- ✓ Modellschulen – Best practice – Hospitationen
- ✓ Überarbeitung Lehrprogramm – Fachmaterial – Fachbücher
- ✓ Modalitäten Bewertungen
- ✓ Lernstandserhebung
- ✓ Hausordnung / Information Lehrlinge
- ✓ Gemeinsamer Studientag
- ✓ Versammlung
- ✓ Weiterbildungen
- ✓ Klausurtagung mit IAWM

Während der Termine führen Frau Hinck und Herr Niederkorn eine lebendige Themenübersicht, die es erlaubt neue Themen einzufügen und abgeschlossene Themen rauszunehmen. So bleibt ein weit gefächertes Arbeiten zu mehreren Themen gleichzeitig möglich und übersichtlich.

3.5.2 Qualitätszirkel in der Dualen Ausbildung 2018

In Kapitel 2.1 wurden bereits die unterschiedlichen Qualitätszirkel der Zentren und des IAWM angesprochen.

Starttage

Bereits im vorigen Schuljahr 2017-2018 starteten die Sozialpädagogen des ZAWM Eupen eine überarbeitete Auflage der Starttage für eine ausgewählte Gruppe von Lehrlingen. Daraus ergab sich der Wunsch eine neue Startmöglichkeit für alle Lehrlinge der Allgemeinkunde des Schuljahres 2018-2019 und darüber hinaus zu gestalten.

In dem dafür geschaffenen QZ-Starttage konnte das ZAWM Eupen in Zusammenarbeit mit dem ZAWM St. Vith gemeinsam Starttage für das Schuljahr 2018-2019 planen.

Als Resultat fanden vom 10. bis 12. September 2018 die Starttage an beiden Zentren statt. Das ZAWM Eupen hatte sich ausgehend von Erfahrungswerten der Sozialpädagogen und dem Projekt BIDA (Berufliche Integration durch Ausbildungsbegleitung) entschieden, mit externen Erlebnispädagogen zusammenzuarbeiten und während der Starttage diese mit den Lehrkräften des ersten Lehrjahres zu unterstützen. Dies erforderte Exkursionen nach Lanaken, Worriken und ein Kennenlernen des Campus am ZAWM.

Folgende Inhalte wurden mithilfe des erlebnispädagogischen Konzepts erarbeitet:

- ✓ „Warum bin ich hier?“, „Wo komme ich her?“, „Wo will ich hin?“, „Was kann ich?“, „Worin kann ich mich verbessern?“
- ✓ Umgang mit Regeln am ZAWM
- ✓ Respektvolles Kommunizieren sowie respektvoller Umgang miteinander
- ✓ Auseinandersetzung mit der eigenen Frustrationstoleranz
- ✓ Demokratische Prozesse
- ✓ Andere kennenlernen

Am dritten Tag leiteten Sozialpädagogen, Koordinatoren, Allgemeinkunde-Lehrer und eine Lehrlingssekretärin die Erkundung des ZAWM und die Testung der Französischkenntnisse an.

Die Evaluation der Starttage zeigte ein durchweg positives Ergebnis und machte den Wunsch der ZAWM nach einer noch engeren Zusammenarbeit deutlich.

Rahmenbedingungen Koordinationslehrkräfte

Eine weitere Gruppe von Mitarbeitern und Leitung der Zentren und des IAWM befasste sich mit den Rahmenbedingungen der Koordinationslehrer-Stellen am ZAWM.

Hier ging es zunächst darum, die unterschiedlichen Aspekte der Koordinationsarbeit zu skizzieren – die natürlich je nach Beruf variieren können. Dies geht von der Personalarbeit zur Rekrutierung, Einarbeitung und Pflege der Lehrkräfte einer Abteilung über Fragen der

Materialbeschaffung, Werkstattorganisation, Betreuung von Lehrlingen, Unterrichtsentwicklung, Kontakt zu Innungen und Verbänden bis zur internen Kommunikation am Zentrum.

Gemeinsam wurde eine Neugewichtung der Teilbereiche „Unterrichten – Vor/Nachbereitung – Koordination“ verhandelt – und durch den Verwaltungsrat des IAWM bewilligt.

Neu wurde in diesem Zuge auch der Arbeitszuschnitt der Koordinatoren in Allgemeinkunde verhandelt, die nun faktisch ebenfalls Koordinationszeit zugestanden bekommen haben.

Neue Unterrichtskonzepte in Allgemein- & Fachkunde

Aus diesem Qualitätszirkel entstand eine Arbeitsgruppe zum Thema „Digitales“, denn die Herausforderungen, die die Digitalisierung an eine Bildungseinrichtung stellen, können nicht alleine angegangen werden. Wir sind sehr dankbar, dass wir für diese Arbeitsgruppe auf die Unterstützung und das Know-How von Frau Irene Vanaschen der Autonomen Hochschule zählen können - eine Expertin im Bereich der Digitalisierung im Unterricht. So haben wir beispielsweise im Frühjahr 2018 an einem Workshop mit ihr teilgenommen zum Thema „Web 2.0.“. Uns wurde gezeigt, welche Möglichkeiten das Internet bereithält, um den Unterricht ohne allzu großen Aufwand und ohne fundierte IT-Kenntnissen durch den Einsatz von digitalen Medien zu bereichern. Ein Beispiel sind sogenannte Learning Apps, die es den Lehrern ermöglichen, unterschiedliche Quiz und Tests zu kreieren.

Ende August wurden unsere Lehrkräfte im Rahmen der Lehrervollversammlung über die AG Digitales informiert. Interessierte Lehrkräfte konnten sich auf einer Liste eintragen, um über Aktivitäten und Weiterbildungen im Bereich Digitales informiert zu werden. 26 Lehrkräfte aus 14 verschiedenen Fachrichtungen haben sich eingetragen. Dies verdeutlicht das Interesse an diesem Thema. Aus diesem Interessentenkreis hat sich dann eine kleinere Pilotgruppe von 5-6 Lehrkräften aus unterschiedlichen Bereichen gebildet (u.a. Elektriker, Gartenbau, Floristen, Spedition). Um die Vorkenntnisse und Erwartungen der Pilotgruppe zu kennen, haben die Teilnehmer einen Fragebogen ausgefüllt. Der nächste Schritt wird nun ein Workshop zum Thema Webtools sein; erneut durchgeführt von Irene Vanaschen.

3.5.3 ISO-Zertifizierung: Wechsel zu ISO 9001:2015

Die Norm ISO 9001 wurde seit 1987 weltweit von über 1.1 Millionen Organisationen eingeführt (vgl. ISO-Handbuch, S. V); sie dient als Grundlage für ein effizientes Qualitätsmanagement. In ihrer Neufassung (ISO 9001:2015) steht die Verantwortung der Leitung hinsichtlich folgender Aspekte im Vordergrund:

- das Qualitäts-Management,
- das Umfeld der Organisation sowie
- deren Risiko-Management.

Für unsere Arbeiten bedeutet dies eine noch stärkere Auseinandersetzung mit unseren Kundengruppen, mit gesellschaftlichen Erwartungen, die an das ZAWM von unterschiedlichen

Gruppen gestellt werden und eine Überlegung, welche Chancen und welche Risiken in unseren Geschäftsprozessen (= Ausbildung und Bildung) auszumachen sind.

Konkret bedeutete diese Anforderung, sogenannte „interessierte“ Parteien zu benennen, die mit dem ZAWM in Kontakt stehen. Als „interessierte Partei“ ist sowohl der Lehrling, Geselle, Student oder Kurs-Teilnehmer zu betrachten, aber auch die eigenen Mitarbeiter/innen, der Verwaltungsrat, die Generalversammlung, Lehrkräfte und Dozenten, Lieferanten, Mitarbeiter des IAWM, politische Gremien, Kooperationspartner und schließlich generell „die Gesellschaft“, die nicht zuletzt einen Ausbildungsauftrag an die Zentren ausspricht. Für all diese Gruppen wurden deren Erwartungen skizziert und hieraus die Anforderungen an das ZAWM abgeleitet. Schließlich sind konkrete Maßnahmen zu benennen, mit denen das ZAWM die an sich gestellten Erwartungen zu befriedigen gedenkt.

Risiken und Chancen der einzelnen Geschäftsbereiche (Abteilungen) wurden erhoben und bewertet, Maßnahmen wurden konkretisiert und schließlich wurden Wirksamkeitskontrollen definiert, die den Erfolg der bestimmten Maßnahmen nachhalten.

Diese Arbeit bildete größtenteils die bereits bestehenden Prozesse ab – aber dieser eher von außen geleitete Blick auf das ZAWM ließ auch neue Perspektiven und Ideen zu; er erweiterte das Verständnis des Systems ‚Duale Ausbildung‘ und die Notwendigkeit der engen Kooperation aller beteiligten Dienste und Menschen.

So sind beispielsweise als Risiko-Faktoren in der Lehrlingsausbildung mangelnde Motivation der Lehrlinge, Vertragsbruch im Betrieb oder ungenügende Vorkenntnisse äußerst real (und akut), und es müssen Maßnahmen ergriffen werden, um diesen Phänomenen entgegen zu treten und die Jugendlichen in Arbeit zu bringen. Als Maßnahmen könnten hier genannt werden:

- Enge sozialpädagogische Betreuung
- Förderpädagogisches Know-How bei den Lehrkräften
- Einrichtung eines Lehrjahrs 0 zur Vorbereitung auf die Lehre (Anlehre)
- Engagement des ZAWM für Programme, die Migranten in die Lage versetzen, sprachlich, kulturell und bezüglich ihrer schulischen Grundkompetenzen den Sprung in die Lehre zu schaffen.

In dieser Form wurden und werden Chancen und Risiken definiert und Maßnahmen innerhalb und außerhalb des ZAWM (mit Kooperationspartnern) ergriffen. Wie es für das gesamte ISO-Konzept gilt, werden diese systemischen Gedanken zyklisch innerhalb der ZAWM-internen Gremien auf allen Ebenen weiterentwickelt – und jährlich auf der Internen Klausurtagung der internen Mitarbeiter subsummiert.

Die ISO-Dokumentation

Gemäß der neuen ISO-Norm 9001:2015 wurde die Dokumentation überarbeitet und um einige neue Aspekte erweitert, etwa der Risiko- und Chancenabschätzung (s.o.). Der Aufbau der Dokumentation gliedert sich in folgende Teile:

- 1 Handbuch
Anhänge zum Handbuch (Liste der interessierten Parteien, Risiken & Chancen...)
- 2 Personalstruktur (Organigramm, aufgabenlisten etc.)
- 3 Prozesse
- 4 Arbeitsanweisungen
- 5 Formulare

Alle Kapitel spiegeln die Re-Organisation des ZAWM wider, so beispielsweise die Neueinführung der Bachelorabteilung wie die der Abteilung Personal & Qualität.

Audits

Auf Basis der im Winter 2017/18 durchgeführten internen Audits aller Festangestellten und mittels der Empfehlungen des externen Auditors wurden Verfahren, Kommunikationswege, Arbeitsanweisungen und Formulare überarbeitet oder neu in die Dokumentation der Qualitätsentwicklung eingepflegt. Dies erfolgte durch Frau Bernadette Schmitz.

Die Auditierung sämtlicher interner Mitarbeiter rückt die Verzahnung von Prozessen für ein besseres Produkt (Unterricht, Prüfung usw.) intern stärker in den Fokus – so werden beispielsweise Kommunikationswege genau beleuchtet, die mehrere Mitarbeiter in einen Prozess involvieren. Ein Beispiel hierfür ist das Disziplinverfahren, an dem neben dem Lehrling ggf. dessen Eltern, Ausbilder, Lehrlingssekretariat, Fach- und Allgemeinkundelehrer, die Abteilungsleiter und die Sozialpädagogen/ BIDA beteiligt sind. Die hierfür entwickelte Arbeitsanweisung definiert alle Rollen und Aufgaben. Genauso ist es zum Thema Erstellung von Stundenplänen, Zeugniserstellung, Antragswesen Modulschüler, Organisation von Stützkursen usw. Für jede Abteilung am ZAWM werden Arbeitsanweisungen aufgesetzt, sobald mehrere Personen betroffen sind. Hier werden Aufgaben, Abläufe und Kommunikationswege geklärt und definiert – nicht selten sind diese Arbeitsanweisungen auch Übersetzungen formaler Vorgaben (Erlasse, IAWM,...) für Angestellte und Lehrkräfte.

Dazu kommen die in der ISO-Dokumentation verwalteten Formulare, die immer wiederkehrende Prozesse strukturieren. Sinn dieser Formulare ist es, die Gesamtheit aller nötigen Informationen abzufragen. Auch Formulare finden sich für jede Abteilung – sei es für die Lehrlinge die Verlegung des Unterrichts (Versicherungsrelevant), der Stoffverteilungsplan, Aufgabenblätter, Einsichtsvordrucke, Hospitationsbögen usw. Oder bei Meisterkursen und Weiterbildung die Einschreibe- und Reservierungsformulare, Stundenpläne usw. Und auch für die Personalarbeit werden mit ISO Verfahren und Dokumente hinterlegt: zur Einstellung und Einarbeitung von Lehrkräften, zur Stundenplanung der Koordinatoren etc...

ISO strukturiert und dokumentiert das Qualitätsmanagement des ZAWM – die Qualität selbst allerdings wird in Unterrichten, Gremien, Besprechungen und Qualitätszirkeln produziert.

3.5.4 Campus

Der BBC wird durch ein Public-Private-Partnership-Projekt (PPP) betrieben; einer der Partner ist das Ministerium der DG. ZAWM und RSI stehen in engem Kontakt mit den Mitarbeitern des PPP, die am Campus Wartungsarbeiten, Hausmeistertätigkeit und die Reinigung koordinieren. Regelmäßig findet ein koordinierter Austausch zwischen den Partnern und dem ZAWM statt, der sog. Jour Fixe. An ihm nehmen der Gefahrenschutz-Beauftragte des ZAWM (G. Wanken), die Haus- und Kurslogistikerin (B Kriescher) und die Direktion (Th Pankert/ S. Himmel) teil.

Gefahrenschutz

Als Gefahrenschutz-Beauftragter des ZAWM-Campus' hat Gerd Wanken die Aufgabe, das Personal hinsichtlich des Notfalls zu schulen, sowohl was Evakuierungsübungen angeht als auch in kleinerem Umfang eine Einweisung hinsichtlich der Notfallpläne usw.

2018 fand eine Einweisungsübung für den gesamten Campus zusammen mit dem RSI statt. Man hatte diese Übung gemeinsam vorbereitet. Die Ergebnisse der Übung wurden zusammen mit dem RSI dokumentiert.

2018 fand ebenfalls das Audit für Herrn Wanken als GSB des ZAWM Eupen statt. Auch hier war das Ergebnis positiv, die zu verbessernden Bereiche wurden Herrn Wanken dargelegt und von ihm bereits im Direktionsrat des ZAWM vorgestellt.

3-D-Drucktechnologie

Der zusammen mit dem RSI Dank des IFPM 2018 angeschaffte 3-D-Drucker wurde 2018 in seinen möglichen Funktionen der breiten Öffentlichkeit, dem Lehrpersonal und interessierten Fachleuten vorgestellt.

In Zukunft soll der Drucker stärker in die Ausbildung mit einbezogen werden. Von den ausbildenden Abteilungen wie der beruflichen Weiterbildung wurden Anwendungsfelder des Druckers in den unterschiedlichen Gewerken zusammengetragen. Hier einige Beispiele:

- Design und Anwendung → selber eigene Teile entwerfen und drucken
- Einfluss auf technische Entwicklungsprozesse und kreative Design Prozesse
- Arbeitsprozesse verstehen; neue Möglichkeiten bezüglich „Individualität im Design“
- Anwendungs- und Technologieübersicht mit relevanten Details und Hintergrundwissen
- Erfolgsmodelle analysieren - z.B. Ersatzteilgeschäft und Einfluss auf den Workflow.

4. Lehrlingsausbildung

4.1 Unterrichtsorganisation

Die Zahl der Lehrlinge (über alle 3 Lehrjahre) in Allgemein- und Fachkunde ist im Vergleich zum vorhergegangenen Schuljahr (2017/18) mit 174 (203) Lehrlingen in der Allgemeinkunde und mit 370 (398) Lehrlingen in der Fachkunde deutlich weiter zurückgegangen. Diese Entwicklung spiegelt sich im Stundenvolumen der Allgemeinkundekurse wider und erklärt sich durch das Wegfallen einer dritten Klasse im 2. Jahr Allgemeinkunde und in der Angewandten Betriebslehre, sowie einer zweiten Modulklasse im 3. Jahr. Das Stundenkapital in der Fachkunde ist gleichgeblieben.

	Anzahl Lehrlinge	Stunden
Allgemeinkunde	174 (2017: 203)	2.600 (2017: 3.250)
Fachkunde	370 (2017: 398)	9.677 (2017: 9.638)
Gesamt	Keine Angaben, da Doppelnennungen	12.277 (2017: 12.888)

Im Schuljahr 2018/19 besuchten folglich im Oktober 174 Lehrlinge (2017/18: 203) die Kurse der **Allgemeinkunde**. Dabei fällt Folgendes auf:

1. Für das **1. Lehrjahr** verzeichneten wir mit 45 Lehrlingen wieder weniger neue Einschreibungen - insgesamt ein erneutes **Minus von 6.25%** Lehrlingen. Sehr knapp konnte dennoch dreizügig gestartet werden. Im Laufe der ersten Monate des Schuljahrs wurden allerdings einige Verträge wieder gebrochen, sodass die Tendenz weiter nach unten zeigt. Eine gewisse Anzahl an Vertragsbrüchen im 1. Lehrjahr sind nicht unerwartet, wie Untersuchungen durch das Projekt BIDA zeigen. Dank BIDA und dem engen Betreuungsnetz von Sozialpädagogischem Dienst und den Lehrlingssekretärinnen, mündeten einige Vertragsbrüche in neue Verträge (beispielsweise bei einem anderen Betrieb). Durch die bestehenden Kontakte zu externen Diensten (TZU, Time-Out, Kaleido, usw) konnten den Lehrlingen, die ihre Lehre abgebrochen haben, dennoch weitere Perspektiven für ihre Zukunft aufgezeigt werden. In diesem Rahmen ist auch die Anlehre zu erwähnen (s. BIDA, Kap. 4.5). So konnte in diesem Schuljahr ein Lehrling nach Vertragsbruch einen Platz in der Anlehre erhalten, mit der Aussicht im kommenden Schuljahr wieder mit der Lehre zu beginnen. Dies verdeutlicht das enge Betreuungskonzept, von dem die Lehrlinge während ihrer Ausbildung profitieren und durch das sie unterstützt werden.
2. Nach einem äußerst starken Jahrgang in der **Angewandten Betriebslehre** im Schuljahr 2017/2018 mit 39 Teilnehmer, startet das Schuljahr 2018/2019 etwas niedriger mit **30 Teilnehmern**.

3. Die Zahl der Kandidat/innen für den **Modulunterricht** ist ebenfalls rückläufig und sank von 21 auf nur noch 13 Kandidaten. Dies schlägt sich natürlich auch im Stundenkapital der Allgemeinkunde nieder.
4. Der Abwärtstrend in den Jahrgangsstärken zeigt sich besonders deutlich im 2. Lehrjahr Allgemeinkunde. Nach einem drastischen Rückgang um 40% im letzten Schuljahr auf 41 Lehrlinge, geht die Zahl der Lehrlinge in diesem Jahr weiter leicht zurück und liegt bei 39. Aus diesem Grund konnte in diesem Schuljahr nach langer Zeit nicht mehr dreizügig gestartet werden. Dies stellt auch die Lehrer vor eine pädagogische Herausforderung, da die beiden Klassen mit jeweils 20 bzw. 19 Lehrlingen fast maximal gefüllt sind. In den Mathematikstunden sorgt ein Assistenzlehrer (vgl. Kap. 3.5.1) für Entlastung des Lehrers, da er als zweite Lehrkraft die Schüler während des Matheunterrichts unterstützt. Dies ermöglicht eine gleichbleibende Qualität für den Unterricht trotz der Klassengröße.

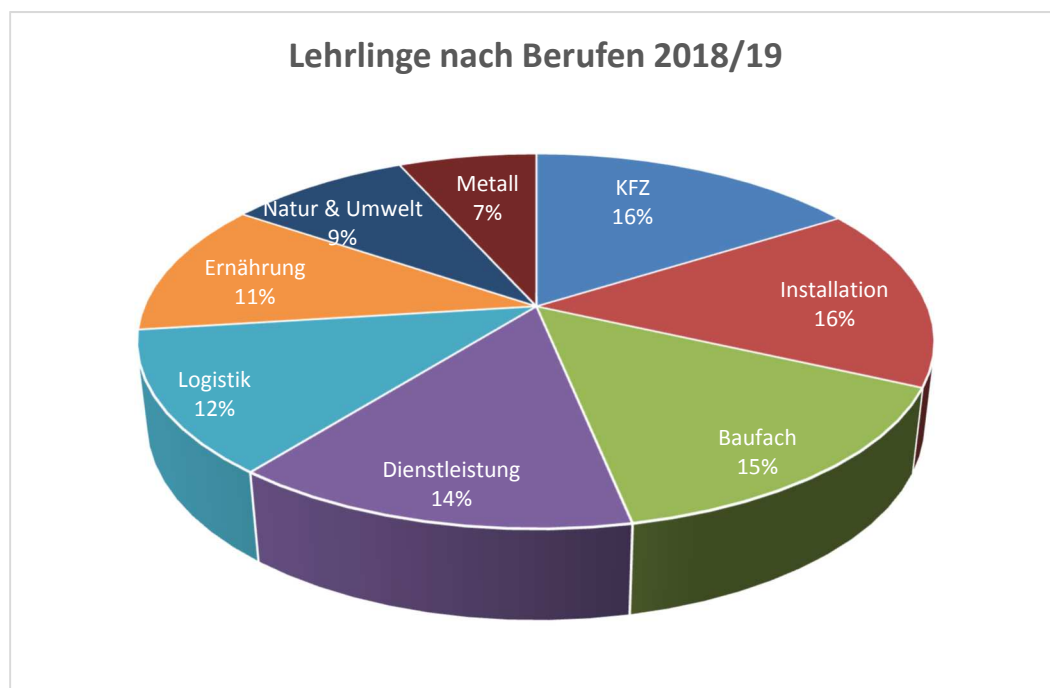
Konkret lauten die Zahlen

	Lehrlinge 2018/19	Lehrlinge 2017/18	Lehrlinge 2016/17
Erstes Lehrjahr AK	45	48	54
Zweites Lehrjahr AK	39	41	72
Drittes Lehrjahr AK	47	54	55
Angew. Betriebslehre	30	39	18
Modulunterricht	13	21	12
Summe	174	203	211

Im Schuljahr 2018/19 besuchen weniger Lehrlinge die **Fachkunde** als noch im Vorjahr. Die Zahl sank um **7.2%** auf 370 Lehrlinge in diesem Schuljahr (399 in 2017).

Bei der Verteilung der Lehrlinge auf die Fachrichtungen sind wie immer die Bereiche **„Baufach“** (Maurer, Dachdecker, Fliesenleger, Verputzer, Steinmetz, Marmorbearbeiter, Bauklempner, Bauschreier, Anstreicher, Tapezierer), **„Installation“** (Sanitärinstallateur, Heizungsininstallateur, Elektriker) und **„Kfz-Berufe“** (Kfz-Mechatroniker, Karossiers, Reifenfachleute, Autozubehörhändler, Autoverkäufer, Servicetechniker) am stärksten. Interessant ist das Wachstum der **„Logistik“** Berufe (Speditionskaufleute, Lagerlogistiker & Lagerfachkräfte), welches sich durch starke Neueinschreibungszahlen bei den Speditionskaufleuten erklärt. Dies mag mit dem 2018 vom Arbeitskreis Schule Wirtschaft organisierten „Tag der Logistik“ erklärbar sein. Die Bereiche **Ernährung**, **Dienstleistung** und **Metall** halten sich

konstant. Trotz gleichbleibend hoher Einschreibezahlen bei den Gartenbauern kam es zu einem Rückgang in den grünen Berufen („**Natur & Umwelt**“). Dies ist unter anderem mit dem Wegfallen der Stunden bei den Floristen zu erklären. Durch den Abschluss der Schülerinnen des 3. Jahres im vergangenen Schuljahr und aufgrund mangelnder Einschreibungen in diesem Schuljahr wurde die Beschulung der Floristen ausgelagert. Eine bedauernswerte Entwicklung, die in den kommenden Schuljahren hoffentlich wieder rückgängig gemacht werden kann. Insgesamt ist ein Rückgang bei fast allen einzelnen Berufen festzustellen.



Berufsranking bei den neuen Lehrverträgen im 1. Lehrjahr 2018/19

In diesem Schuljahr sind die Berufe teilweise sehr untypisch verteilt bei den Berufsanfänger/innen. Mit 17 neuen Lehrlingen im 1. Lehrjahr verzeichnen die **Speditionskaufleute** weiterhin steigende und sehr starke Neueinschreibungen. Zu erwähnen ist hier auch der steigende Anteil an Lehrlingen mit einem luxemburgischen Lehrvertrag. Die Lehrlinge stellen bei der luxemburgischen Behörde einen Antrag, um die Beschulung am ZAWM zu erhalten. Intern werden sie in unserem Verwaltungsprogramm als „freie Schüler“ eingeschrieben, d.h. ihre Verträge werden nicht über die hiesigen Lehrlingssekretariate verwaltet. Anders als mit dem IFAPME, welches die Verträge von Lehrlingen in französischsprachigen Betrieben verwaltet, gibt es mit der luxemburgischen Behörde noch kein Abkommen. Es bleibt abzuwarten, ob die Zahl der Lehrlinge mit luxemburgischem Lehrvertrag in den nächsten Schuljahren weiter steigt. Für unser Zentrum ist es eine erfreuliche Entwicklung – verdeutlicht es doch die europäische Bildungsmobilität.

Gewohnt stark starten die Kfz-Mechatroniker (14). Ebenfalls angestiegen sind die Lehrlingszahlen bei den Gartengestaltern (11), den Restaurateuren (11) und Friseuren (10). Nach einem schwächeren Jahrgang verzeichnen auch die Elektriker wieder einen Anstieg an Neueinschreibungen (10). Ein weiterer Anstieg konnte bei den Lagerfachkräften und Lagerlogistikern beobachtet werden mit 7 Lehrlingen. Ebenfalls zu erwähnen sind die beiden Einschreibungen bei den Sanitärinstallateuren – eine sehr erfreuliche Entwicklung. Weniger erfreulich ist der Weggang der Floristen. Eine einzige Neueinschreibung im 1. Lehrjahr reichte nicht aus, um die Beschulung am ZAWM aufrechtzuerhalten. Alle anderen Berufe sind in ähnlicher Stärke besetzt.

Beruf	aktuell	Okt 18	Okt 17
Spediteure	16	17	12
Kfz-Mechatroniker	13	14	13
Gartengestalter	11	11	7
Restaurateure	11	11	9
Friseure	11	10	9
Elektriker	9	10	6
Anstreicher	7	7	9
Maurer	7	7	7
Lagerfachkraft/Logistiker	6	7	3
Metallbauer	5	6	9
Heizunginstallateur	7	6	9
Einzelhändler/in	3	5	6
Dachdecker	5	5	3
Autofachverkäufer	5	4	2
Mediengestalter	4	4	4
Metzger	4	4	2
Karossiers	3	3	2
Bäcker	2	3	2
Reifenfachkraft	2	2	1
Sanitärinstallateure	1	2	0
Fliesenleger/Verputzer	1	1	4
Maschinenschlosser	1	1	2
Fertiggerichtzubereiter	1	1	1
Pferdeberufe	1	1	1
Gärtner	0	1	1
Steinmetz/Marmorbearbeiter	0	0	2
Floristin	0	0	1
Autozubehörhändler	0	0	1

Insgesamt sind die Neueinschreibungen ins 1. Lehrjahr in diesem Schuljahr nur noch leicht zurückgegangen. Damit halten sich die Zahlen auf einem ähnlichen schwachen Niveau wie im vergangenen Jahr. Neben der Frage der Bewerbung einzelner Berufsgruppen sollte die Duale

Ausbildung generell stärker in der Öffentlichkeit präsentiert werden. Erste Werbemaßnahmen wurden bereits von der Aufsichtsbehörde angegangen (Imagefilm, stärkere Präsenz in den sozialen Medien, Berufeflyer, Markt der Lehrberufe, usw.). Es bleibt zu hoffen, dass die verstärkte Bewerbung Früchte trägt.

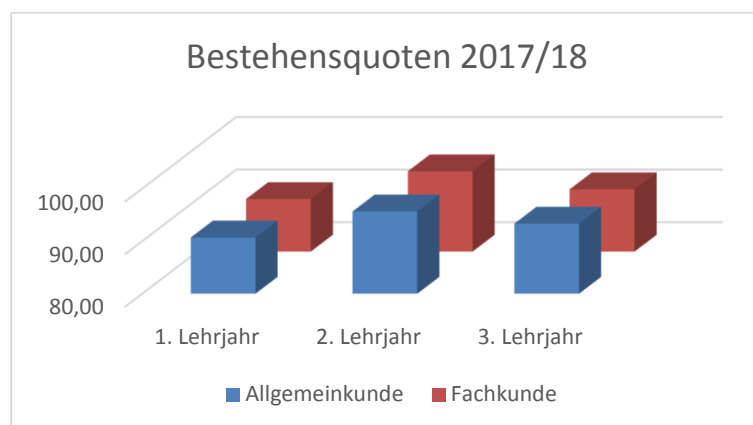
4.2 Prüfungen

Für die Prüfungsorganisation fanden drei Zeugniskonferenzen pro Lehrjahr in Allgemeinkunde und eine pro Lehrjahr in Fachkunde sowie dementsprechend Nachprüfungskonferenzen statt.

Im Frühjahr 2018 wurden praktische Zwischenbewertungen in 25 Berufen organisiert und die Ergebnisse an das IAWM rückgemeldet.

2018 fanden Gesellenprüfungen in 33 Berufen mit insgesamt 156 Lehrlingen statt; dabei bestanden 134 Lehrlinge ihre Gesellenprüfung, dies bedeutet eine Bestehensquote von 85.90% (2017: 85%, 2016: 87%). Im Vergleich zu den Vorjahren ist die Bestehensquote somit gleichbleibend positiv. Eine Gesellenprüfung wurde aufgrund von Formfehlern annulliert und wurde im August 2018 wiederholt sowie erfolgreich bestanden.

Die Endprüfungen A (in Allgemeinkunde) wurden im 3. Lehrjahr mit 93,3% bei 15 Nachprüfungen (von insgesamt 60 Prüfungen) bestanden und in B (Fachkunde) mit 91,84% bei 11 Nachprüfungen (bei insgesamt 147 Prüfungen). In diesem Jahr wurde somit in Allgemein- wie Fachkunde wieder ein sehr positives Resultat erzielt. Es fällt auf, dass die Bestehensquote am höchsten im 2. Lehrjahr ist und am schwächsten im 1. Lehrjahr.



4.3 Koordination Allgemeinkunde

Lehrkräfte

In der Lehrlingsabteilung der Allgemeinkunde bestehen seit einigen Jahren große Schwierigkeiten, Lehrkräfte zu gewinnen und zu binden. Über die Attraktivität der

Beschäftigung als Lehrkraft Allgemeinkunde wird aktuell in Gremien des ZAWM und IAWM beraten.

Projekte/Initiativen

Die neuen Rahmenlehrpläne für berufliche Klassen in der DG werden auch am ZAWM eingeführt. In diesem Zusammenhang gab und gibt es jeweils für die Fächer Deutsch, Mathematik und Französisch Vorbereitungstreffen mit den Fachlehrern, dem IAWM und dem pädagogischen Referenten der DG.

Die beiden AK-Koordinatoren nehmen/nahmen im Laufe des Schuljahres an der Weiterbildung zum „Fachteamleiter“ teil; diese umfasst mehrere Module, verteilt über das gesamte Schuljahr:

- ✓ Modul 1: Update in Fachdidaktik
- ✓ Modul 2: Fachkompetenzen gezielt fördern
- ✓ Modul 3: Kompetenzorientierte Leistungsermittlung und –bewertung: mögliche Ansätze
- ✓ Modul 4: Update in Methodenvielfalt
- ✓ Modul 5: Förderung von überfachlichen Kompetenzen im Fachunterricht
- ✓ Modul 6: Beratungs- und Coachingkompetenzen

Jede Klasse behält den Nachmittag über ihren Klassenraum, so dass nur die Lehrer den Raum wechseln. Es bringt weniger Unruhe und Chaos auf dem Flur, wodurch früher viel Zeit verloren ging.

Joé Jacobs begleitet AK1 und AK2 während des Schuljahres 2018/2019 als zusätzlicher Lerncoach für Mathematik; gerade in den großen Klassen der AK 2 eine notwendige Hilfe.

Besondere Ereignisse im Schuljahr

- Zum ersten Mal fanden am 10.-12. September 2018 die „Starttage“ für das erste Lehrjahr statt (siehe Kap. 3.5.1).
- Erneut wurde die Lernstandserhebung in Deutsch und Mathematik (siehe Kap. 4.5) durchgeführt.

Delf-Test

Die DG erteilte im Frühjahr 2018 der Alliance Française den Auftrag DELF-Testungen (diplôme d'études en langue française) an den ostbelgischen Schulen durchzuführen, um das Französischniveau der Schüler und Schülerinnen zu testen. Vier Kompetenzen wurden getestet: Die Produktion (Sprechen und Schreiben) und die Rezeption (Hören und Lesen). Auch die Lehrlinge des 3. Jahres der Allgemeinkunde, sowie die Abiturienten im 3. Jahr Fachkunde an den ZAWMs wurden getestet. Aufgrund der Kurzfristigkeit in der Organisation nahmen am ZAWM Eupen allerdings nur 17 Lehrlinge teil, denn die Betriebe mussten die Lehrlinge für die

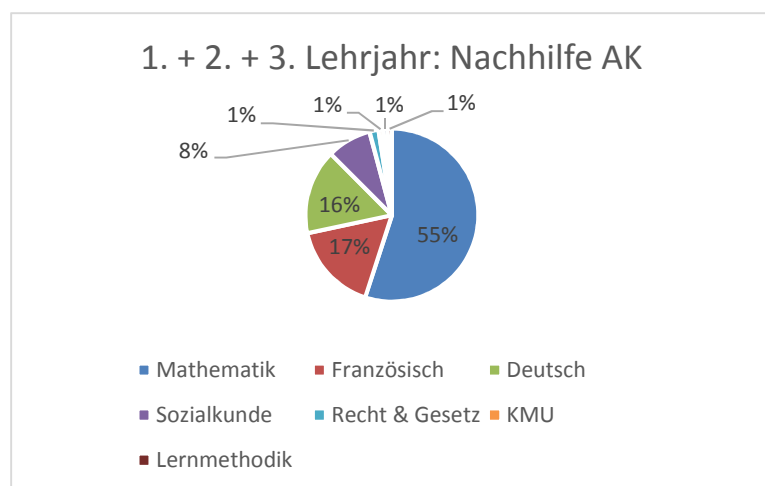
Testungen freistellen. Es wurden insgesamt 11 Lehrlinge auf das Niveau B1 getestet, wovon 10 Teilnehmer bestanden und somit ein DELF-Diplom erhielten. Sechs Lehrlinge wurden auf das Niveau B2 getestet, da sie Abitur haben. Von diesen sechs Lehrlingen haben drei Lehrlinge den DELF-Test bestanden. Von den 17 teilnehmenden Lehrlingen erhielten somit 13 Lehrlinge ein DELF-Zertifikat. Für das aktuelle Schuljahr ist ein erneuter DELF-Durchgang geplant. Die Planungen laufen und eine frühzeitigere Information der Lehrlinge und Betriebe scheint möglich, sodass dieses Jahr hoffentlich mehr Lehrlinge teilnehmen werden.

4.4 Sozialpädagogischer Dienst

4.4.1 Kernaufgabe: Betreuung und Unterstützung der Lehrlinge

In der Lehrlingsausbildung liegt das Augenmerk parallel zu den Abiturienten besonders stark auf den intellektuell schwächeren Lehrlingen, die trotz Lernschwierigkeiten im theoretischen Unterricht äußerst geeignete Facharbeiter im Beruf sein können.

Die Nachhilfe in Allgemeinkunde wird generell durch den sozialpädagogischen Dienst erteilt. Insgesamt wurden die Auszubildenden aller drei Lehrjahre mit 118 Stunden vor allem in Mathematik, Französisch, Deutsch unterstützt. Fast die Hälfte der Stunden wurde für die Nachhilfe in Mathematik investiert, wie man auch im untenstehenden Diagramm klar erkennt.

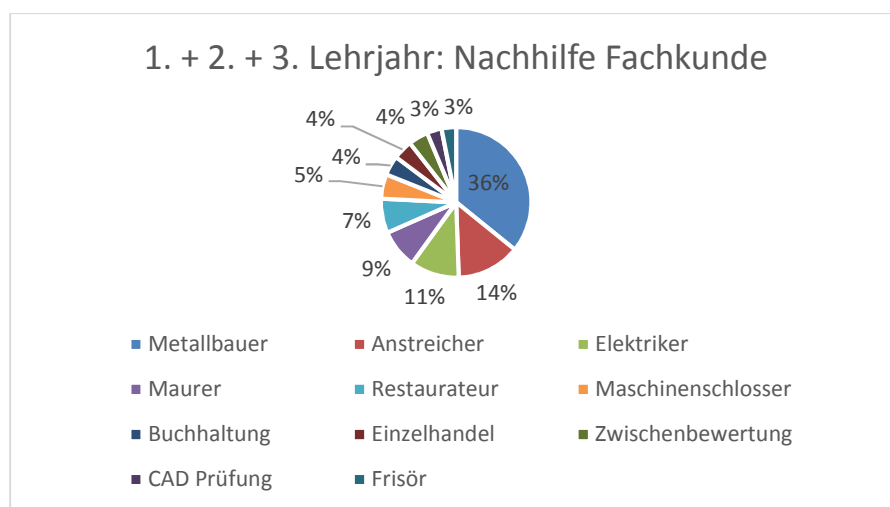


Dem sozialpädagogischen Dienst ist es wichtig, die Nachhilfe nicht in der klassischen "Lehrermanier" zu erteilen, sondern mit dem Lehrling eine Vertrauensbasis aufzubauen. Folglich ist es manchmal möglich, dass für kurze Zeit von der Nachhilfe abgeschweift wird und ein Lehrlingsgespräch folgt. Zu erwähnen ist, dass viele Lehrlinge einen Serientermin mit dem sozialpädagogischen Dienst vereinbarten, um wöchentlich von der Nachhilfe zu profitieren und so den Unterricht aufzuarbeiten. Auch das Filtern von wichtigen Informationen fällt den Lehrlingen schwer. Deshalb hilft der sozialpädagogische Dienst den Lehrlingen eine adäquate

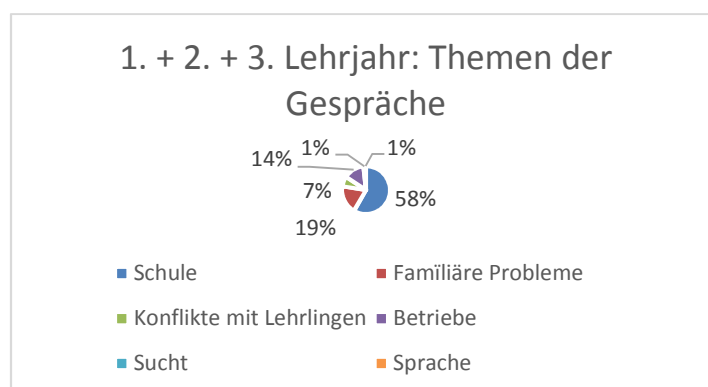
Lernmethode zu finden, denn viele Lehrlinge lernen meistens in einer unangepassten Umgebung.

In der Fachkunde wurde dem sozialpädagogischen Dienst vom IAWM ein Kontingent von 180 Stunden für fachspezifische Nachhilfe zur Verfügung gestellt. Insgesamt wurden 95 Stunden von den Lehrlingen genutzt. Auffallend war das Unwissen der Lehrlinge, dass fachspezifische Nachhilfe im ZAWM angeboten wird - obwohl der sozialpädagogische Dienst diese Möglichkeit sehr oft bei Lehrlingen und Dozenten beworben hatte.

Die meisten Stunden in der fachspezifischen Nachhilfe wurden von angehenden Metallbauern wahrgenommen.



Die Schülergespräche wurden protokolliert und archiviert. Hier wurden teils schulische Probleme (unzufriedenstellende Noten, Versagensängste, Konflikte mit Lehrlingen oder Mitschülern, usw.), Probleme im Lehrbetrieb, aber auch persönliche Probleme (familiäre Probleme, Gewalt, Sucht, usw.) besprochen. Schulische Probleme bildeten den Grund für den Großteil der Gespräche. In den meisten Fällen konnte der sozialpädagogische Dienst den Lehrlingen die nötige Hilfe bieten. In Ausnahmefällen wurde jedoch eine Hilfestellung bei anderen Diensten beantragt (s. Netzwerkarbeit). Insgesamt wurden mit 57 Lehrlingen ein oder mehrere Gespräche geführt. Weiterhin fanden oftmals kurze Gespräche im Flur statt, dies wurde allerdings nicht protokolliert.



Im Kalenderjahr 2017/2018 wurden durch den sozialpädagogischen Dienst, auf Empfehlung der Klassenkonferenzen, 5 Modulanträge beim IAWM eingereicht und bewilligt.

4.4.2 Netzwerkarbeit

Auch pflegt der sozialpädagogische Dienst die pädagogischen Netzwerke. Regelmäßige Treffen mit dem ÖSHZ, TZU, ZFP werden durchgeführt, um die Lehrlinge umfassend begleiten zu können und um für die Lehrlinge Brücken von einem zum anderen Dienst zu bauen.

In den meisten Fällen konnte der sozialpädagogische Dienst den Lehrlingen die nötige Hilfe bieten. In Ausnahmefällen wurde jedoch eine Hilfestellung bei anderen Diensten beantragt.

- Vor allem mit Kaleido werden in regelmäßigen Abständen Termine vereinbart, um sich über gewisse Schüler auszutauschen. Im Dezember 2018 wurde ein Kooperationsvertrag zwischen Kaleido, IAWM und den beiden ZAWM unterschrieben, der die Zusammenarbeit weiter verstärkt und offiziellisiert.
- Weitere Ansprechpartner des sozialpädagogischen Dienstes sind das Sozialpädagogische Zentrum V.o.G., der Jugendhilfedienst und die Kollegen aus dem sozialpädagogischen Dienst in Sankt Vith.
- Das ÖSHZ Eupen und das ZAWM haben im Rahmen der Eingliederungsverträge zwischen ÖSHZ und Lehrlingen eine externe Partnerschaft vereinbart (dieses wurde auch den weiteren ÖSHZ angeboten). Diese beinhaltet den Austausch von Informationen und einem halbjährlichen Treffen der beiden Dienste.
- Mit dem Zentrum für Förderpädagogik (ZFP) und dem Teilzeit-Unterricht (TZU) wurde vereinbart, die sozialpädagogischen Angebote des ZAWM bereits vor Abschluss des letzten Schuljahres in der Klasse vorzustellen.

Ein wichtiger Bestandteil der Arbeit des sozialpädagogischen Dienstes ist die Zusammenarbeit und der rege Austausch mit dem Lehrlingssekretariat. Da das Lehrlingssekretariat in engem Kontakt mit den Lehrbetrieben steht, hat es auch Zugriff auf Informationen, die im ZAWM nicht immer bekannt sind. Gleiches gilt für den sozialpädagogischen Dienst in Bezug auf den schulischen Aspekt. Der Austausch begünstigt eine enge Betreuung der Lehrlinge und es kann gemeinsam über helfende Maßnahmen diskutiert werden, um dem Lehrling einen weiterhin positiven Verlauf seiner Lehre zu ermöglichen.

4.4.3 Projektarbeit in der Lehrlingsabteilung

- Starttage: Zum Start des neuen Schuljahres 2018/19 wurde das Konzept der „Starthilfe“ in „Starttage“ des gesamten ersten Lehrjahres überführt. Ziel war es, den Lehrlingen den Beginn der Lehre durch eine Erlebnispädagogik zu erleichtern, anhand der durchgeführten Aktivitäten stetige Bezüge zum täglichen Arbeitsalltag (außerschulischen Kompetenzen) zu ziehen und die Lehrlinge bzw. die Lehrpersonen in einem anderen Umfeld kennenzulernen und sie in gewissen Alltagssituationen zu fordern und zu testen

(Kontaktverhalten, Umgang mit Kritik, Konfliktverhalten, Kooperationsbereitschaft, Leistungsbereitschaft, problemlösendes Denken, Selbstreflexion uvm.).

- Auch im vergangenen Jahr wurde den Schülern der Pater-Damian-Schule ein dreitägiges Schnupperprojekt angeboten. Ziel ist es, berufliche Orientierung auch außerhalb einer Studienperspektive anzustoßen. Insgesamt nahmen 30 Schüler der PDS teil. Folgende Berufe wurden den Schülern durchlaufen: Bäckerei/Konditorei, Maurer/Gartenbau, Anstreicher.
- Auch für das Zentrum für Förderpädagogik wurde eine Möglichkeit realisiert, damit die Schüler in Berufe hineinschnuppern. Für unterschiedliche Berufe wurde je ein praktischer Unterricht speziell auf die Interessen des ZFP ausgerichtet.
- Erasmus+: Im Rahmen des EU-Programms "Lebenslanges Lernen" wurde der Lehrlingsaustausch betreut. Es konnten im vergangenen Schuljahr 16 Lehrlinge in ein zweiwöchiges Auslandspraktikum vermittelt werden. Da auch Lehrpersonen an diesem Projekt teilnehmen dürfen, konnten wir zwei Lehrer begeistern für 5 Tage ein Auslandspraktikum zu absolvieren. Im Rahmen unserer langjährigen Partnerschaft mit dem Hansa-Berufskolleg in Unna empfingen wir 7 Lehrlinge und vermittelten sie für drei Wochen in die unterschiedlichsten Betriebe.

4.5 Projekt BIDA

Das Projekt BIDA (Berufliche Integration durch duale Ausbildungsbegleitung) ist am ZAWM Eupen angesiedelt, es wird durch Gelder des europäischen Sozialfonds (ESF) und durch die DG finanziert. Seit September 2018 bietet BIDA die sogenannte „Anlehre“ an, wo sich Jugendliche mit einem intensiveren Betreuungsbedarf während eines Jahres auf die Lehre vorbereiten können. Parallel hilft BIDA weiterhin den bereits unter Lehrvertrag stehenden Lehrlingen, deren Lehrvertrag gefährdet ist oder gebrochen wurde, neue Perspektiven für die schulische und/ oder berufliche Zukunft zu finden.

Das anvisierte Ziel ist es, niedrigqualifizierten und lernschwachen Jugendlichen durch eine enge Begleitung in der dualen Ausbildung eine größere Anschlussfähigkeit zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dies kann im optimalen Fall der Gesellenbrief sein, aber ggf. auch die Vermittlung an eine weiterführende Maßnahme, sollte die duale Ausbildung nicht die passende Perspektive darstellen. Auf diese Weise soll die Anschlussfähigkeit der betroffenen Jugendlichen zum Arbeitsmarkt erhöht werden, da sie eine höhere Qualifikation erreichen und damit die Drop-Out-Quote, also die Ausbildungsabbrüche, reduziert wird.

Um dieses Ziel zu erreichen, sind 6 Maßnahmen vorgesehen:

Maßnahme 1: Begleitung der Jugendlichen vor Vertragsbruch

Individuelle Unterstützung, Förderung und Begleitung von Lehrlingen beim Eintritt von Zeichen, die auf einen Vertragsbruch hinweisen können und Begleitung von Lehrlinge nach Vertragsbruch.

Maßnahme 2: Anlehre

Jugendliche mit einem intensiveren Betreuungsbedarf erhalten hier die Möglichkeit, sich während einem Jahr im Betrieb und im ZAWM auf die Lehre vorzubereiten. Das Projekt vermittelt den An-Lehrlingen grundlegende Kernkompetenzen beruflicher, allgemeiner und berufsrelevant-sozialer Art. Ziel ist es, dass die Jugendlichen nach Beendigung der Anlehre für die reguläre Ausbildung anschlussfähig sind. In der Phase der Anlehre sind 3 Tage pro Woche im Ausbildungsbetrieb vorgesehen und 2 Tage am ZAWM für den Ausbau allgemeiner, überfachlicher und beruflich relevanter Kompetenzen.

Maßnahme 3: Begleitung der Ausbildungsbetriebe

Sie beinhaltet die Beratung und die Unterstützung der Ausbilder im Betrieb im Rahmen der Anlehre und der Lehre. Die Zusammenarbeit findet in enger Kooperation mit den Lehrlingssekretären statt und ermöglicht eine frühzeitige Erkennung von anbahnenden Problematiken, sowie eine passgenaue Beratung.

Maßnahme 4: Netzwerkarbeit

Sie betrifft den Ausbau des Netzwerkes interner und externer Akteure in der Dualen Ausbildung und damit die Optimierung der Betreuung von Jugendlichen in das System hinein und aus dem System hinaus (Stärkung der Brückenfunktion).

Maßnahme 5: Lernstandserhebung im 1. Lehrjahr

Jährliche Durchführung einer Lernstandserhebung im 1. Lehrjahr Allgemeinkunde im ZAWM St. Vith und Eupen, Ausarbeitung eines Frühwarnsystems und Weiterentwicklung des statistischen Materials.

Maßnahme 6: Nachhaltige Evaluation des Projektes im Sinne des Qualitätsmanagements.

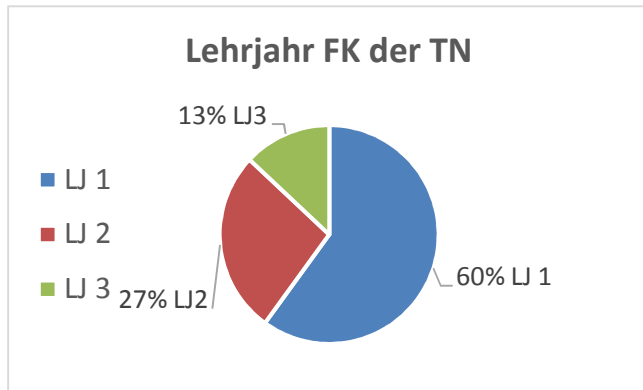
Ergebnisse für 2018

Das Projekt BIDA hat sich innerhalb der unterschiedlichen Dienste etabliert. Durch den Aufnahmeausschuss zur Anlehre und das Steuerungsgremium wird das Projekt von den Partnern getragen und ist bestens vernetzt. Lehrer, Sozialpädagogen und Lehrlingssekretäre nutzen das Betreuungsangebot. BIDA arbeitet nah am Lehrling und kann zusehends besser, im Falle von Vertragsbruchs-Tendenzen oder nach Vertragsbruch, regulierend und orientierend eingreifen.

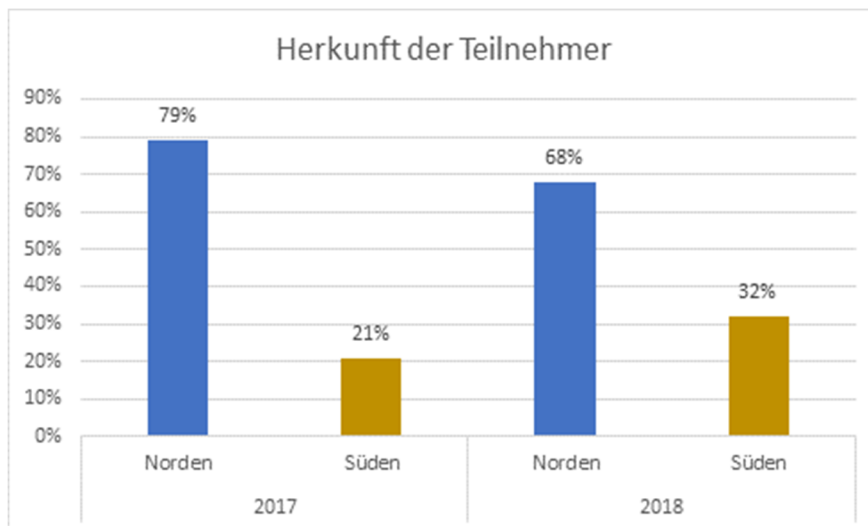
Im Jahr 2018 begleitete das Projekt BIDA insgesamt 118 junge Personen. Davon waren 95 Personen als reguläre Lehrlinge eingeschrieben und 5 Personen als Anlehrlinge. BIDA begleitet

Lehrlinge mit zumeist niedrigen bis sehr niedrigen schulischen Voraussetzungen. Dies betrifft ca. 75% der Teilnehmer.

Die von BIDA betreuten Lehrlinge verteilen sich über die drei Lehrjahre: 60% im ersten, 27% im zweiten und 13% im dritten Lehrjahr.



Lehrlinge wurden sowohl im Norden wie im Süden der Deutschsprachigen Gemeinschaft betreut. Im Jahr 2018 hat die Betreuung von Lehrlingen aufgrund von einer engeren Zusammenarbeit mit dem ZAWM St-Vith und dem Lehrlingssekretariat vom IAWM in St-Vith zugenommen. Weiterhin existiert allerdings eine Diskrepanz zwischen der Anzahl an Anfragen aus dem Norden und aus dem Süden, die sich mit organisatorischen Gründen (engere Vernetzung der Dienste im Süden) wie soziodemographischen Gründen (u.a. besseren schulischen Vorkenntnissen der Lehrlinge im ersten Jahr) erklären lässt.



Anlehre

Die Anlehre wurde intensiv von den außenstehenden Diensten (ÖSHZ, Arbeitsamt, Kaleido, TZU und Schulen) empfohlen. Von Juli bis Dezember 2018 haben sich 23 Personen für die Anlehre beworben. Fünf Personen sind tatsächlich in das Projekt eingestiegen, 18 Personen haben sich im Laufe des Aufnahmeverfahrens für einen anderen Weg entschieden und wurden zu passenden Diensten oder weiterführenden Schulen vermittelt.



Betreuungskonzept, Zugangsbedingungen und Aufnahmeverfahren wurden von Januar bis Juni 2018 entwickelt. In enger Kooperation mit dem IAWM, mit dem Fachbereich Pädagogik des Ministeriums der DG, mit Kaleido und mit den ZAWM wurde ein Aufnahmeausschuss gegründet, der den Zugang zur Anlehre gemäß Erlass regelt.

Zwischen dem 15. Juni und dem 01. Oktober wurden die Aufnahmegespräche durchgeführt. Die Unterrichte der Anlehre haben am 04. September begonnen. Für 2018 wurden 1531 Unterrichtsstunden in der Anlehre vermittelt. Das Ausbildungsprogramm der Anlehre wurde am 09. Januar 2019 von der Regierung genehmigt.



5. Meisterausbildung

5.1 Teilnehmerstatistik der Meisterkurse 2018/2019

In den Meisterkursen konnte im aktuellen Schuljahr wieder einige Kurse neu beginnen, nämlich für Bäcker, Maschinenschlosser, Kfz-Mechatroniker, Gartenbauer sowie für Buchhalter. Dabei kamen teilweise erfreuliche Gruppenstärken zusammen: bei den Bäckern konnten wir 12 Teilnehmer eintragen, bei den Kfz-Mechatroniker waren es immerhin 10.

Nicht genügend Teilnehmer fanden wir leider für die Restaurateure, die Karosseriereparateure, die Anstreicher, die Einzelhändler und das gesamte Baufach.

In den Betriebsführungskursen meldeten sich für das erste Jahr 50 Teilnehmer sowie 12 für den Schnellkurs in Betriebsführung an.

Eine Klasse für die Vorbereitung auf die externe Abiturprüfung konnte leider mangels Teilnehmerzahlen wieder nicht eröffnet werden.

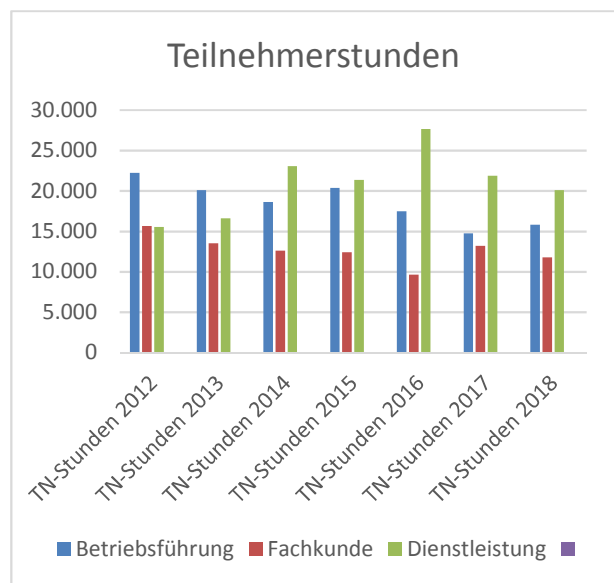
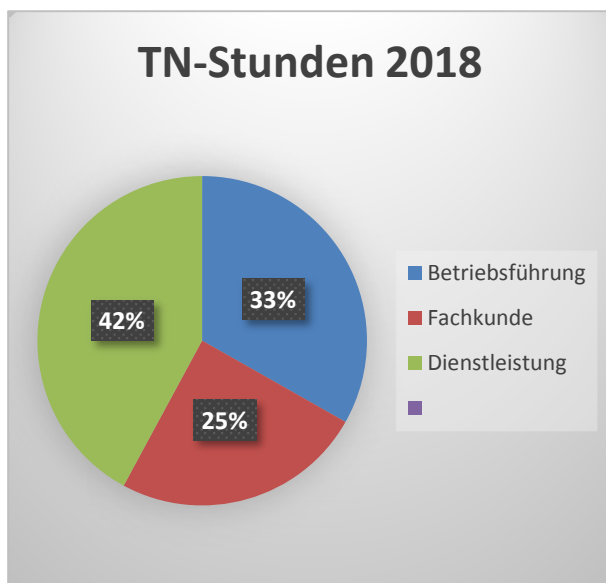
5.1.1 Das Jahr 2018/2019 in der Übersicht

Im Folgenden werden die erteilten Stunden, die Zahl der Teilnehmer und die Angaben der Teilnehmer-Stunden statistisch aufbereitet und im Vergleich zu den letzten 6 Jahren dargestellt.

Stunden	Stunden 2012	Stunden 2013	Stunden 2014	Stunden 2015	Stunden 2016	Stunden 2017	Stunden 2018
Betriebsführung	1.200	936	1.220	1.238	1.244	808	984
Fachkunde	1.950	2.020	1.646	1.721	1.354	1.718	1.564
Dienstleistung	1.462	1.840	2.440	2.470	2.814	2.112	2.112
Gesamt	4.612	4.796	5.306	5.429	5.412	4.638	4.660

Teilnehmer	Teilnehmer 2012	Teilnehmer 2013	Teilnehmer 2014	Teilnehmer 2015	Teilnehmer 2016	Teilnehmer 2017	Teilnehmer 2018
Betriebsführung	112	129	116	122	104	93	95
Fachkunde	117	101	87	94	101	84	85
Dienstleistung	26	27	38	35	47	41	37
Gesamt	255	257	241	251	252	218	217

Teilnehmer-Stunden	TN-Stunden 2012	TN-Stunden 2013	TN-Stunden 2014	TN-Stunden 2015	TN-Stunden 2016	TN-Stunden 2017	TN-Stunden 2018
Betriebsführung	22.214	20.086	18.618	20.386	17.470	14.764	15.840
Fachkunde	15.678	13.532	12.626	12.421	9.632	13.204	11.792
Dienstleistung	15.538	16.610	23.050	21.370	27.640	21.876	20.082
Gesamt	53.430	50.228	54.294	54.177	54.742	49.844	47.714



5.1.2 Analyse der Herkunft unserer Teilnehmer

Interessant ist auch zu erfassen, wo die Teilnehmer der Meisterkurse herkommen: erwartungsgemäß sind die meisten Teilnehmer generell aus Ostbelgien.

Von den 95 Teilnehmern in den Betriebsführungskursen stammen allerdings immerhin 14 aus Deutschland und zwei haben ihren Wohnsitz im französischen Landesteil. In der Fachkunde besuchen 11 Teilnehmer aus Deutschland den Unterricht, einer aus Luxemburg sowie fünf aus dem französischen Landesteil.

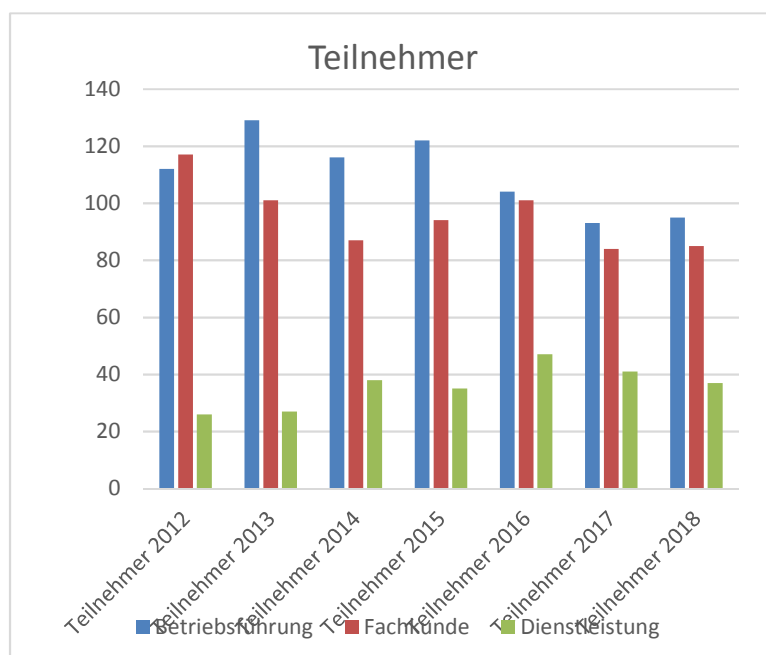
Im Vergleich der Anzahl der eingeschriebenen Kursteilnehmer in der Fachkunde mit den Abgängern aus der Gesellenprüfung des vergangenen Schuljahres ergab sich folgendes Bild: Im Juli 2018 konnten wir für Eupen 134 Gesellenbriefe vermelden, davon einen für deutsche Kandidaten (Bidiplomierung). Zieht man alle Gesellenbriefe ab, für die wir keinen Meisterbrief anbieten können, so verbleiben 77 potentielle Teilnehmer in Fachkundeklassen am ZAWM.

85 Neueinschreibungen (A bzw. B) gab es im Schuljahr 2018/2019. Allerdings muss festgehalten werden, dass dies nur ein Verhältnisvergleich ist, da die eingeschriebenen Teilnehmer an den Meisterkursen nur zu einem geringen Teil mit denen übereinstimmen, die in dem gleichen Sommer die Gesellenprüfung bestanden haben.

5.1.3 Details der Stundenzahlentwicklung

In den Betriebsführungskursen stieg die Stundenzahl an, da es im ersten Jahr wieder drei parallele Klassen gab. Negativ schlug zu Buche, dass es wiederum keinen Abiturvorbereitungskurs gibt, der ebenfalls in diese Kategorie gezählt wird.

In der Fachkunde konnte der hohe Stand der Stundenzahlen leider nicht gehalten werden. Es wird weiterhin in mehreren Berufen eine große Herausforderung sein, regelmäßig ausreichend Schüler einzuschreiben, um Fachkundeklassen eröffnen zu können.



Von den grenzüberschreitend gestalteten Kursen für die Bäcker und Metzger gingen in diesem Jahr die Metzger mit sechs Teilnehmern ins zweite Jahr. Erfreulicherweise meldeten sich bei den Bäckern nach zwei Jahren erfolgloser Planung 12 neue Teilnehmer an, so dass der Kurs mit einer komfortablen Teilnehmerzahl startete. 3 dieser Teilnehmer wohnen in Deutschland.

Für die Restaurateure erleben wir zurzeit große Offenheit auf Seiten der IHK Aachen. Die Hoffnung, dass wir im gemeinsamen Angebot auch Köche aus Aachen bei uns einschreiben können, erfüllte sich noch nicht soweit, dass es für die Eröffnung eines Kurses gereicht hätte.

Der im Sommer 2018 im zweiten Ausbildungsjahr befindliche Meisterkurs der Restaurateure wurde bereits grenzüberschreitend geprüft. Ziel ist hier eine Bidiplomierung. Die Thematik der Betriebsführungsprüfung wird mit der IHK und der Handwerkskammer Köln weiterverfolgt. Im Februar 2019 legen zwei der Teilnehmer vor der IHK auch eine Brückenprüfung für diesen Teil ab, um dann möglicherweise zwei Meisterbriefe zu erhalten.

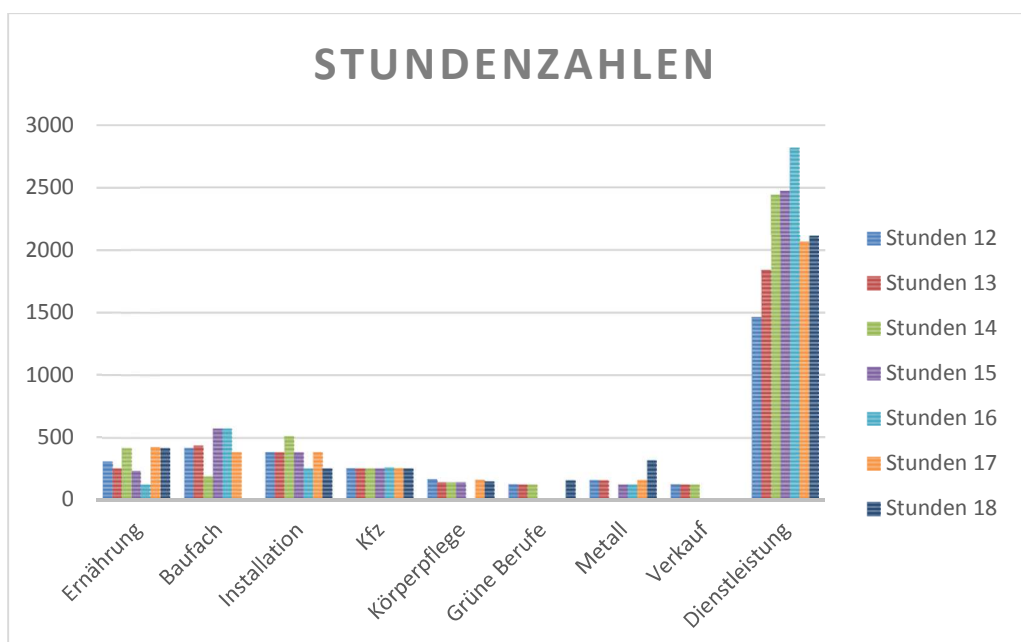
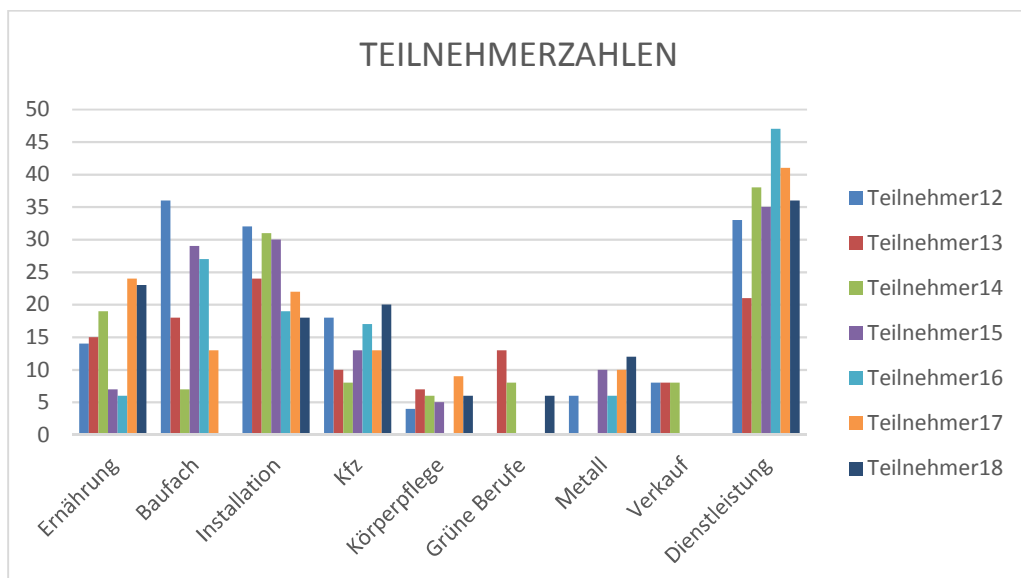
Während wir für die Kfz-Mechatroniker neben dem laufenden 2. Jahr ein neues 1. Jahr mit 10 Teilnehmern eröffneten, konnte im gesamten Baufach erstmals kein einziger Kurs starten.

Auffallend ist auch der Status quo bei den Zahlen im Dienstleistungsbereich. Hierbei handelt es sich vor allem um die Bachelor-Studenten. Während sich die Buchhalterklassen sehr gut hielten, standen wir für die Versicherungsmakler erneut vor der enttäuschenden Situation, dass sich trotz Nachfrage nach fertig ausgebildeten Mitarbeitern nicht ausreichend Betriebe finden, die bereit sind, einen Studenten in der Praxis des Betriebes auszubilden. Für unsere Aktivitäten hat das zur Folge, dass in den Bachelorklassen 25 % der geplanten Unterrichtsstunden nicht zu Stande kommen.

Folgende Tabellen konkretisieren die oben getätigten Aussagen:

Fachkunde	Teilnehmer12	Teilnehmer13	Teilnehmer14	Teilnehmer15	Teilnehmer16	Teilnehmer17	Teilnehmer18
Ernährung	14	15	19	7	6	24	23
Baufach	36	18	7	29	27	13	0
Installation	32	24	31	30	19	22	18
Kfz	18	10	8	13	17	13	20
Körperpflege	4	7	6	5	0	9	6
Grüne Berufe	0	13	8	0	0	0	6
Metall	6	0	0	10	6	10	12
Verkauf	8	8	8	0	0	0	0
Dienstleistung	33	21	38	35	47	41	36
Gesamt	151	116	125	129	122	132	121

Fachkunde	Stunden 12	Stunden 13	Stunden 14	Stunden 15	Stunden 16	Stunden 17	Stunden 18
Ernährung	310	256	416	235	128	424	416
Baufach	416	436	190	574	574	384	0
Installation	384	384	512	384	256	384	256
Kfz	256	256	256	256	264	256	256
Körperpflege	168	144	144	144	0	164	152
Grüne Berufe	128	128	128	0	0	0	160
Metall	160	160	0	128	128	160	320
Verkauf	128	128	128	0	0	0	0
Dienstleistung	1.462	1.840	2.440	2.470	2.814	2.062	2.112
Gesamt	3.412	3.732	4.214	4.191	4.164	3.834	3.672



5.2 Unterrichts- und Prüfungsorganisation

Für alle Klassen wurden Koordinationsversammlungen mit den jeweils beteiligten Lehrpersonen abgehalten. Dabei ging es vor allem um die gemeinsame Planung des roten Fadens für jeden Kurs sowie die Auswertung der Kurse am Ende des Schuljahres.

5.2.1 Einweisung der Prüfer

Besonderes Augenmerk legten wir auch im Prüfungsjahr 2018 auf die intensive Einweisung der internen und externen Prüfer. Wir hielten hierzu einen Schulungsabend im Mai ab, der von den Teilnehmern als eine sehr hilfreiche und gute Vorbereitung bewertet wurde. Wesentliches Thema des Abends waren die Einweisung in die Formalitäten und Prüfungsvorschriften. Weitere wichtige Aspekte waren aber auch die Objektivierung von Bewertungskriterien, Klarheit und Transparenz in der Bewertung, sowie die Situation der Prüflinge während der Prüfungen, die Themen Prüfungsstress und Einsichtnahme in die Bewertungskriterien.

Allen Prüfern stand das Prüferhandbuch des ZAWM zur Verfügung.

5.2.2 Prüfungsergebnisse

In den Meisterkursen finden für jede schriftliche und mündliche Prüfung zwei Sitzungen statt.

Im ersten Jahr kann man sowohl in der Betriebsführung als in der Fachkunde feststellen, dass zwischen 91 und 100% der Teilnehmer an den Prüfungen teilnehmen und das Jahr erfolgreich abschließen. Auffallend ist die Abbruchquote vor Beginn der Prüfungen.

Auch im zweiten Jahr sieht die Bilanz mit 90 bis 95% erfreulich aus.

Ergebnisse im 1. Jahr

Betriebsführung 1. Jahr			
	1. Sitzung	2. Sitzung	Gesamt
bestanden	25	8	33
nicht bestanden	2	1	3
abgebrochen	8	2	10
Gesamt	35	11	46

Wie man in dieser Aufstellung erkennt, brechen 10 Teilnehmer den Kurs bereits vor den Prüfungen ab. Kandidaten, die in der ersten Sitzung „nicht bestanden“ haben, wurden nicht zur zweiten Sitzung zugelassen.

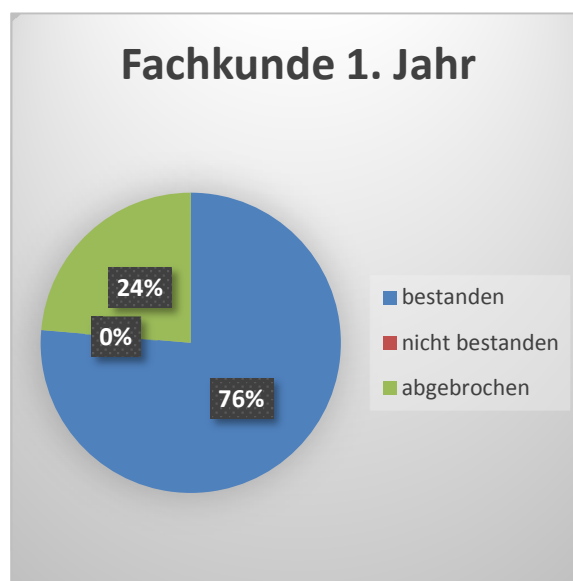
Die Erfolgsquote für die tatsächlichen 36 Teilnehmer an den Prüfungen der ersten und zweiten Sitzung beträgt für die Betriebsführung somit 91,7 %.



Schüler, die nur Schwierigkeiten in einzelnen Fächern haben, können im Folgejahr für die erfolgreich abgelegten Fächer eine Dispens erhalten, so dass sie nicht das ganze Jahr neu belegen müssen.

Fachkunde 1. Jahr			
	1. Sitzung	2. Sitzung	Gesamt
bestanden	34	8	42
nicht bestanden	0	0	0
abgebrochen	11	2	13
Gesamt	44	10	55

Beachtenswert sind auch hier die Zahlen der Abbrecher, die meistens im Laufe des Jahres feststellten, dass ihnen der Besuch der Kurse neben der Berufstätigkeit eine zu große Belastung wurde.

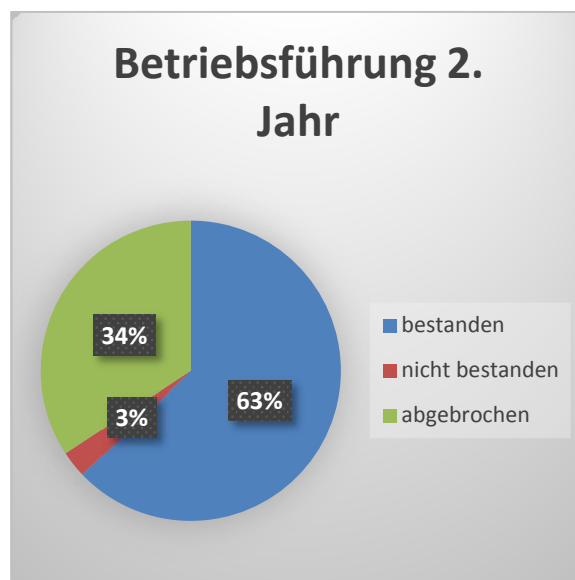


Alle Schüler, die in der ersten Sitzung nicht sofort bestanden haben, wurden zur Nachprüfung in der zweiten Sitzung zugelassen und konnten diese erfolgreich abschließen (=100%).

Ergebnisse im 2. Jahr

Betriebsführung 2. Jahr			
	1. Sitzung	2. Sitzung	Gesamt
bestanden	15	7	22
nicht bestanden	1	0	1
abgebrochen	6	6	12
Gesamt	22	13	35

Auffallend bei den Ergebnissen des zweiten Jahres in der Betriebsführung sind die hohen Abbrecherzahlen. Hierbei handelt es sich allerdings im Vergleich zum ersten Jahr nicht um Schüler, die vor der Prüfung aufgehört haben. Vielmehr haben die meisten ihre schriftliche Endarbeit nicht eingereicht und wollen sich im folgenden Schuljahr für diesen Teil der Prüfung noch einmal anmelden. Für die übrigen Teilnehmer beträgt die Erfolgsquote 95,6%.



Fachkunde 2. Jahr			
	1. Sitzung	2. Sitzung	Gesamt
bestanden	18	2	20
nicht bestanden	0		0
abgebrochen	1	1	2
Gesamt	19	3	22

In der Fachkunde des zweiten Jahres beträgt die Erfolgsquote 90,9%

5.2.3 Praktische Prüfung

Zum Erhalt des Meisterbriefes ist neben dem Bestehen der Betriebsführungskurse und der Fachkundekurse auch das erfolgreiche Ablegen der praktischen Prüfung von Bedeutung.

Praktische Prüfung	
bestanden	35
nicht bestanden	5
Gesamt	40

Für die praktischen Prüfungen gibt es nur eine Sitzung pro Jahr.

87,5 % der eingeschriebenen Teilnehmer legten die praktische Prüfung erfolgreich ab.

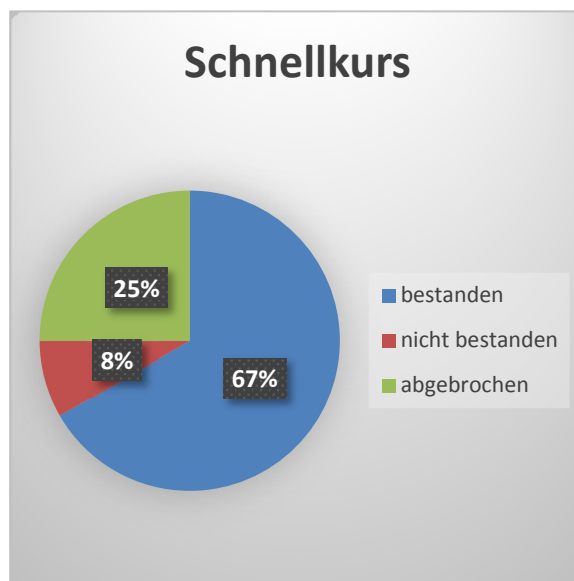
Bei den fünf nicht erfolgreichen Prüfungen handelt es sich in drei Fällen um Wiederholer.

Von dem Angebot, ihre korrigierten Prüfungen noch einmal einzusehen, machten kaum Meisterschüler Gebrauch.



Ergebnisse im Schnellkurs für Betriebslehre

Schnellkurs in Betriebsführung			
	1. Sitzung	2. Sitzung	Gesamt
Bestanden	5	3	8
nicht bestanden	0	1	1
abgebrochen	1	2	3
Gesamt	6	6	12



Der Schnellkurs bietet in vier Monaten das gesetzlich vorgeschriebene Mindestmaß an Betriebsführungskenntnissen für eine Selbständige Niederlassung. Die Schüler kommen drei Abende pro Woche zum Unterricht. Die Erfolgsquote der Teilnehmer an den Prüfungen war 2018 genau 88,9%.

5.3 Auswertung der Kurse und neue Kollegen

Eine Auswertung der Kurse in den Meisterklassen erfolgt wieder im Januar 2019.

Aus Rückmeldungen neuer Lehrer in den letzten Jahren wurde der Wunsch nach mehr Begleitung beim Einstieg deutlich. Dementsprechend bot der Direktor des ZAWM insbesondere für neue Kollegen Hospitationstermine an, in deren Umfeld es einen Austausch über Vorbereitung und Durchführung von Unterrichtsstunden gibt. Dieses Angebot wird inzwischen regelmäßig wahrgenommen und allgemein sehr geschätzt.

Generell gibt es nach dem Einstellungsgespräch mit dem Direktor zu einem späteren Termin ein zweites Einführungsgespräch, das durch eine Kollegin aus dem Mittelmanagement geführt wird. Hierbei geht es um praktische Hilfen und Tipps, um sich besser im Haus und beim Unterricht zurechtzufinden.

6. Bachelorkurse

6.1 Zur Teilnehmerstatistik

Die Bachelorkurse am ZAWM werden in Kooperation mit der Autonomen Hochschule in der Deutschsprachigen Gemeinschaft (AHS) durchgeführt. Alle Kurse und Prüfungen finden am ZAWM statt. Die Zeugniskonferenzen sowie die Zertifizierung der Ergebnisse werden an der Hochschule durchgeführt.

Als Abschluss erhalten die erfolgreichen Teilnehmer sowohl das Bachelor-Diplom in ihrem Bereich (über die AHS) als auch den Meisterbrief (über das ZAWM/IAWM).

Die Einzelheiten über Teilnehmer, Stunden und Teilnehmerstunden finden sich im Kapitel der Meisterkurse.

In den Schuljahren 2017/2018 und 2018/2019 gab es je drei Klassen im Dienstleistungsbereich, das entspricht dem sogenannten Fachbereich Finanz- und Verwaltungswissenschaften an der Hochschule: jeweils eine Klasse pro Ausbildungsstufe für die Buchhalter. Eine Klasse für die Bank- und Versicherungskaufleute ist leider mangels Ausbildungsplätzen in den Betrieben nicht zustande gekommen. Dies ist aus unserer Sicht umso unverständlicher, als die Klage aus dem Sektor immer wieder laut wird, dass sich nicht genügend qualifizierte Mitarbeiter finden lassen.

Klasse	2016/17	2017/18	2018/19
Buchhalter 1. Jahr	15	10	10
Buchhalter 2. Jahr	11	13	9
Buchhalter 3. Jahr	8	10	11
Versicherungsmakler/ Bankkaufleute	8	0	0

Ein Teilnehmer stammt aus den angrenzenden frankophonen Gemeinden, alle anderen aus der DG.

Auch im Schuljahr 2018/2019 konnten die Buchhalter wieder mit zehn neuen Studenten den Ausbildungsgang beginnen.

6.2 Unterrichts- und Prüfungsorganisation

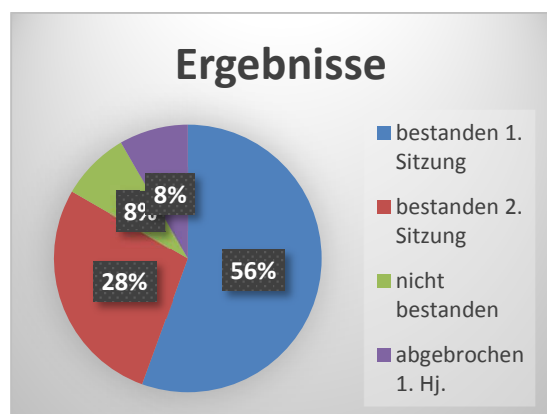
6.2.1 Organisation des Studiums

In zahlreichen Treffen mit interessierten Dozenten und dem IAWM wurde die Organisation des Schuljahres, die Kommunikation zu den Studenten und den Betrieben neu aufgestellt. Das

„Vademekum für den Bachelorstudiengang der Buchhalter“ wurde angepasst, in dem alle wichtigen Informationen und Regelungen festgehalten sind, angefangen bei den Einschreibebedingungen, über den Volontariatsvertrag und die soziale Situation eines Volontärs, die Termine im Schuljahr und in der Prüfungszeit, Informationen zu verschiedenen Bibliotheken bis zur Hausordnung. Im Anhang finden die Studenten zudem die Prüfungsordnung für die Bachelor Studenten im dualen System, Hinweise zur Erstellung der Diplomarbeit sowie zur fächerübergreifenden Projektarbeit im zweiten Jahr. Für die Dozenten und Studierenden des Fachbereichs wurde ein digitaler Klassenraum auf der Lernplattform des ZAWM eingerichtet, in dem nun die Kommunikation innerhalb der Klassen gestaltet werden kann.

6.2.2 Prüfungsergebnisse

Bachelorkurse	Buchhalter	Buchhalter	Buchhalter
	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
bestanden 1. Sitzung	7	7	6
bestanden 2. Sitzung	2	4	4
nicht bestanden	1	2	0
abgebrochen 1. Hj.	3	0	0
Gesamt	13	13	10



Insgesamt haben 91 % aller Teilnehmer, die zu den Prüfungen angetreten sind, bestanden.

Wie bereits in den drei letzten Jahren stellen wir fest, dass insbesondere die Studenten im zweiten Jahr sich schwertun, direkt in der ersten Sitzung alle Prüfungen zu bestehen. Alle Studenten haben ihren Bachelorabschluss erhalten. Lediglich eine Teilnehmerin erhielt nicht den Meisterbrief, da sie bei der Präsentation und Verteidigung ihrer Diplomarbeit nicht die erforderlichen 60 % der Punkte erzielte. Von dem Angebot, ihre korrigierten Prüfungen noch einmal einzusehen, machten die meisten Studenten Gebrauch.

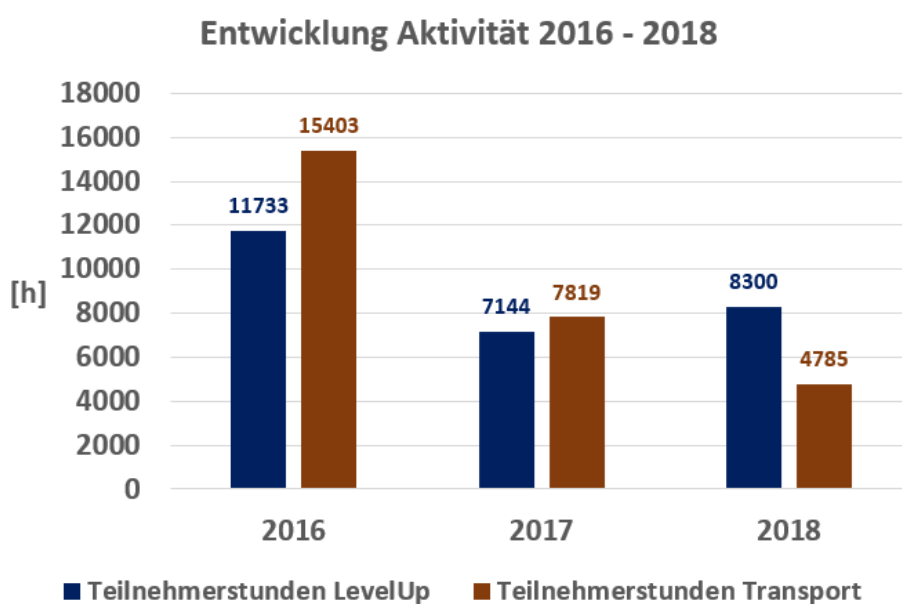
7. Weiterbildung

Auch im Jahre 2018 hat das ZAWM Eupen im Weiterbildungsbereich zahlreichen Betrieben und Personen der DG und darüber hinaus die Möglichkeit gegeben, ihre fachlichen und methodischen Kompetenzen zu erweitern.

Zur Weiterbildungsabteilung zählen LevelUp, die Weiterbildungsakademie und die Transportakademie. Darunter fallen auch die IT-Kurse sowie ein Teilbereich der KFZ-Abteilung mit den Educam- und AutoForm-Kursen.

Kundenservice und Zufriedenheit sind uns wichtig und wurden auch in 2018 umfassend abgefragt. Auch in diesem Jahr setzten wir neben gezielter Öffentlichkeitsarbeit zusätzlich auf eine breit angelegte Werbekampagne, um die Kompetenz und die Bandbreite unseres Angebotes noch besser publik zu machen und unsere Kurse zu bewerben.

7.1 Allgemeine Lage



Der 3-Jahres Trend ist differenziert zu betrachten. Insgesamt wurde ein Rückgang der Aktivität in Teilnehmerstunden um 13% gegenüber 2017 verzeichnet.

Im Bereich der allgemeinen Weiterbildungen – LevelUp – konnte aber die Stabilisierung und ein leichter Aufwärtstrend erreicht werden. Zum ersten Mal in 5 Jahren wurden hier kumuliert in 2018 mehr Teilnehmerstunden als bei den Transportkursen gegeben.

Der negative Trend in der Transportakademie setzte sich - wenn auch etwas verlangsamt - fort. Die Transportakademie bleibt aber ein wichtiges Standbein der Weiterbildung des ZAWM. Mehr Details dazu in der folgenden Analyse 7.1.1 LevelUp – Allgemeine Aktionen und Entwicklungen.

Werbekampagne LevelUp:

Eine breit angelegte Cross-Media Werbekampagne wurde durchgeführt, um die Kompetenz und die Bandbreite unseres neuen Angebotes noch besser publik zu machen. Direkt im Anschluss startete die verstärkte Kontaktaufnahme zu lokalen Firmen, insbesondere durch persönliche Besuche. Eine eigene Webseite *LevelUp* wurde kreiert, als direkte Eingangstüre zu den Kursen und um das Portfolio einfacher präsentieren zu können. Ein neues Erscheinungsbild der *LevelUp Weiterbildungsakademie* unter dem Schirm des ZAWM Eupen wurde publik gemacht, um mehr Aufmerksamkeit und Neuheit zu erreichen.

Erweiterung des Kurs-Portfolios

Das Kursprogramm wurde mit ca. 50 neuen Kursen angereichert, um den Firmen und Berufstätigen eine breitere Auswahl aus bewährten und neuen Themen anzubieten.

Eine Jahresbroschüre wurde als Beilage im Grenzecho veröffentlicht, um das neue Programm auch bis in jeden Haushalt zu bekommen.

Die neue Webseite durch die Firma Grün ging online und für die Kurse wurde ein neues Anmeldeverfahren eingeführt, welches theoretisch den administrativen Aufwand reduzieren soll. Hier gab es erhebliche Startprobleme, welche auch auf – zum Glück – wenige Kunden negative Auswirkung hatten.

7.1.1 Nachfrage nach Kursen in der Transportakademie

Der negative Trend in diesem Bereich rührt von mindestens 2 Hauptfaktoren her:

Der 5-Jahreszyklus: Ein großer Anteil der Fahrer hat bis 2021 Zeit, seine Befähigung zu erneuern. Dementsprechend warten viele Privatleute mit den Kursen. Auch größere Firmen, die viel Fluktuation bei den LKW-Fahrern aufweisen, warten mit den Kursen. Nur vereinzelt gibt es Firmen mit stabilem Personal, die die Kurse angemessen auf den Zyklus verteilen.

Konkurrenz: Parallel dazu hat sich in der Region ein weiterer Anbieter etabliert, der ebenfalls um die Fahrer wirbt. Dabei wird ein recht aggressives Preismodell vom Wettbewerb angesetzt, das uns bezüglich der Firmenkunden massiv unter Druck bringt.

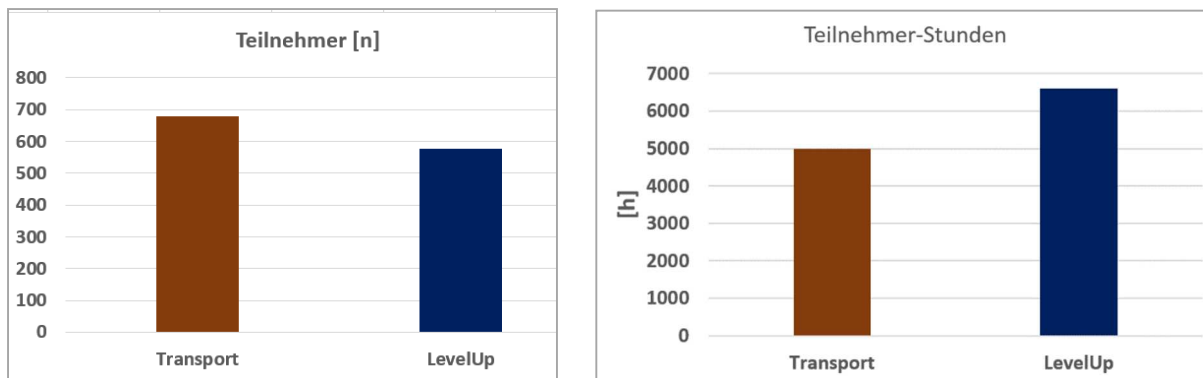
Das hat insgesamt dazu geführt, dass die Anzahl der durchgeführten Kurse 2018 sich im Vergleich zu 2017 um **36% reduziert** haben. Auch die Auslastung in diesen Kursen war weniger günstig. Das führt zu einer finanziell angespannten Situation.

Das Angebotsmodell wurde neu ausgerichtet:

- Es wurden Budgetverträge für einige Firmen verhandelt. Außerdem wurden bestehende Verträge verlängert und mit ein neues „Last-Minute“ System eingeführt.
- Die Preise der Kurse wurden nach erfolgreicher Neuverhandlung der Konditionen der Dozenten anpasst.
- Weiter wurde ab Mitte 2018 dahingehend reagiert, dass weniger Kurstermine angesetzt wurden und damit die Auslastung teilweise verbessert werden konnte.
- 1 neues Modul (1-Hilfe) wurde fertig gestellt und beim Ministerium eingereicht.
- Die vielen Veränderungen haben auch auf das Dozententeam Auswirkung gehabt. Es wurden Abgänge verzeichnet aber auch schon erfolgreich Neuzugänge erreicht.

7.2 Kurs- und Teilnehmerzahlen

Vergleich der beiden großen Sektoren: LevelUp Weiterbildungsakademie und Transportakademie:

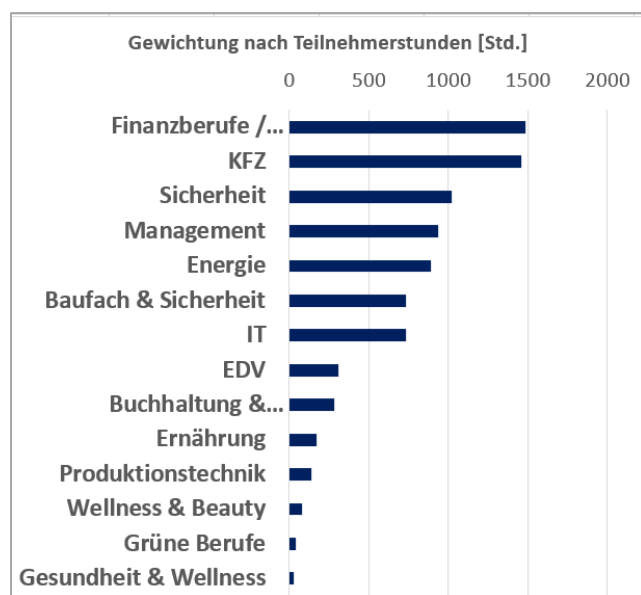


Die Übersicht der Teilnehmerstunden zeigt die Gewichtung der gegebenen Stunden pro Sektor. LevelUp kumulierte mit den Weiterbildungen trotz geringerer Personenzahl insgesamt mehr Teilnehmerstunden als die Transportakademie. Hier werden im Schnitt deutlich mehr Stunden pro Kurs gegeben als bei den Transportkursen. Die Zahlen zeigen aber auch, dass die Transportakademie ein wichtiges Standbein ist.

Trend-Gewinner in 2018 (nur Kleine) sind insbesondere: Finanz & Dienstleistung, Sicherheit, Produktionstechnik (neu!), Ernährung.

Trend-Verlierer in 2018 sind insbesondere: Transport, Energie, Kfz, Grüne Berufe, Wellness.

Die Aktivität der LevelUp Akademie und die einzelnen Bereiche im Überblick:



Innerhalb der LevelUp Weiterbildungsakademie zeigt die Gewichtung eine große Spann-breite.

Ziel der zukünftigen Entwicklung muss es sein, die Standbeine der Akademie weiter verbreitern und solide Schwerpunk-Bereiche zu etablieren.

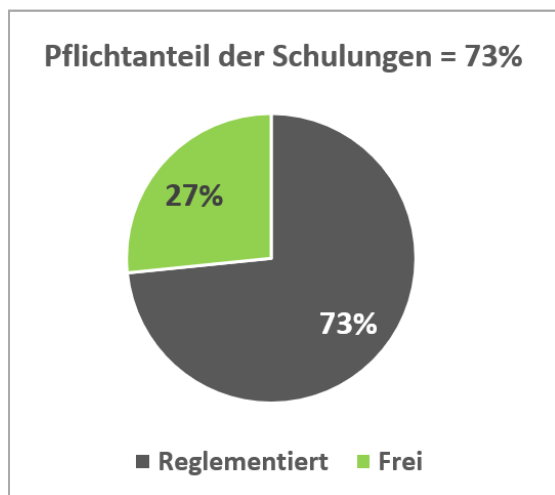
Tabelle 1 zeigt die Gesamtüberblick der Daten des Jahres 2018 im Detail.

2018	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
	Kurse	Teilnehmer	Stunden	Teilnehmerstunden
Transport	55	680	399	4785
Finanzberufe / Dienstleistung	5	65	104,5	1487,5
KFZ	5	39	193	1458
Sicherheit	11	100	96	1018
Management	5	48	84	937,5
Energie	5	46	95	887
Baufach & Sicherheit	8	92	64	736
IT	2	30	49	735
EDV	2	20	27	306
Buchhaltung & Management	8	93	24	279
Ernährung	3	38	14	168
Produktionstechnik	2	24	15,5	135
Wellness & Beauty	1	9	9	81
Grüne Berufe	1	7	6	42
Summe	113	1291	1180	13055

Tabelle 2: zum Vergleich das Jahr 2017:

2017	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
	Kurse	Teilnehmer	Stunden	Teilnehmerstunden
Transport / Logistik	84	1075	621	7819
Kfz	19	198	196	1854
Baufach & Sicherheit	18	167	221	1710
Installation/Energie	8	71	147	1280
Finanzberufe / Dienstleistung	2	30	81	1208
Betriebsführung / Management	4	36	69	507
IT	6	53	119	262
Grüne Berufe	2	9	48	216
Körperpflege / Wellness	1	12	9	108
Ernährung	0	0	0	0
Metall	0	0	0	0
Summe	144	1651	1511	14964

Hauptantriebsfeder für die Einschreibung zu Weiterbildungsveranstaltungen sind nach wie vor gesetzliche Vorschriften. Die Mehrzahl der Teilnehmer kommt zu den Kursen, da die Seminare durch Gesetze vorgeschrieben („reglementiert“) sind: Dies betrifft insbesondere die Bereiche Transport, Sicherheit, Baufach und Heizungs-Installateure. Insgesamt ergibt sich dadurch folgende Verteilung:



Die Weiterbildungsakademie organisierte auch 2018 deutlich mehr reglementierte als nicht reglementierte Weiterbildungen. Die Bereitschaft bzw. das Interesse von Betrieben bzw. Mitarbeitern, freie Angebote zur persönlichen Fortbildung zu suchen, bleibt im Vergleich zu den vorgeschriebenen Zertifikat-Kursen relativ überschaubar.

Bereich	Pflichtkurse
Transport	55
Sicherheit	11
Baufach & Sicherheit	8
Energie	5
KFZ	1
EDV	0
IT	0
Ernährung	0
Management	0
Produktionstechnik	0
Buchhaltung & Management	0
Finanzberufe / Dienstleistung	0
Wellness & Beauty	0
Gesundheit & Wellness	0
Grüne Berufe	0
sum	80

7.3 Die Zufriedenheit unserer Teilnehmer

Zur Steigerung unserer Qualität haben wir systematisch am letzten Seminartag Zufriedenheitsfragebögen an die Teilnehmer verteilt und diese ausgewertet. Es wurden insgesamt **401 Bewertungsbögen** ausgefüllt.

Insgesamt stellen wir eine **hohe Zufriedenheit der Teilnehmer** mit den Kursen fest. Eine Übersicht der Synthese lässt sich wie folgt machen:

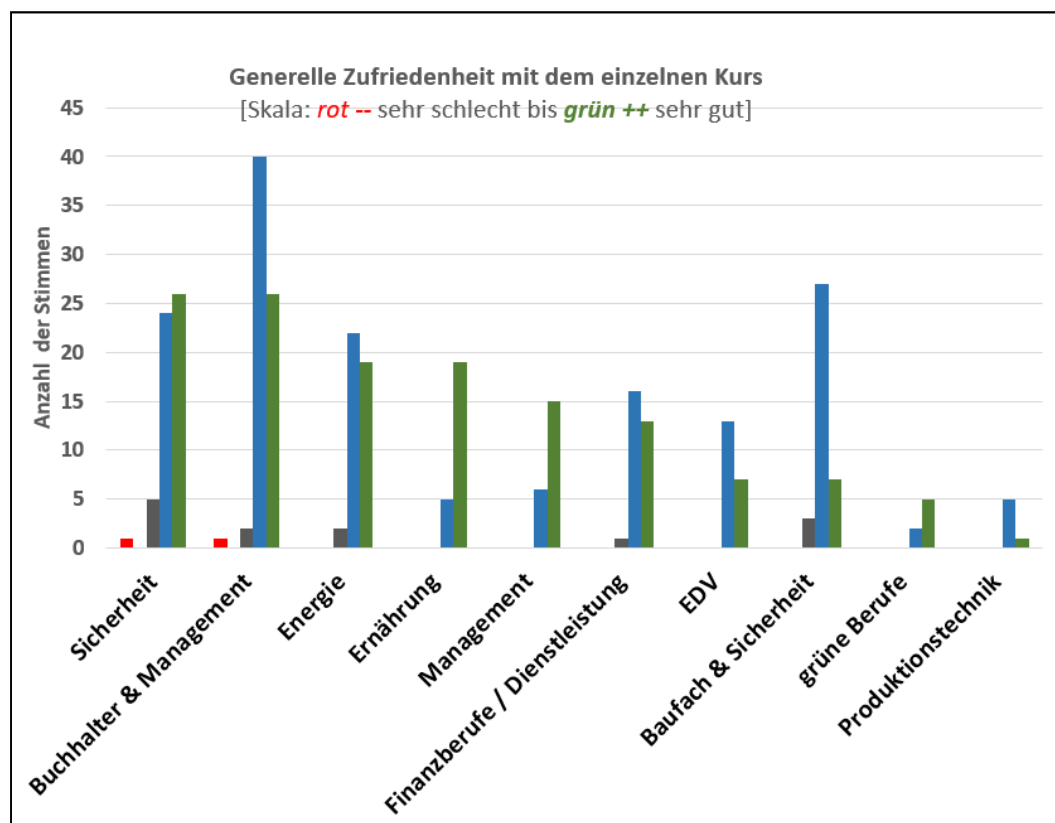
- ➔ **91%** der Befragten würden den **besuchten Kurs weiterempfehlen**. Nur 2% würden dies nicht tun.
- ➔ **85%** der Befragten stimmten bei der **Umsetzbarkeit im Beruf** mit **gut bis sehr gut**
- ➔ **74%** der Befragten stimmten bei der **Generellen Zufriedenheit** mit **gut bis sehr gut**

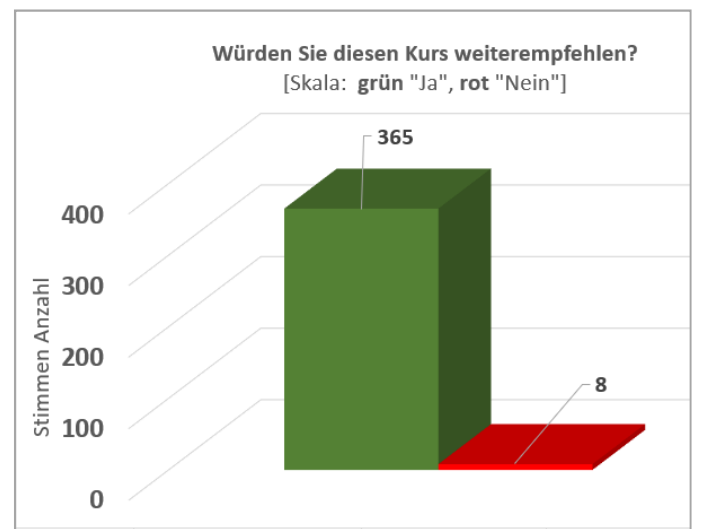
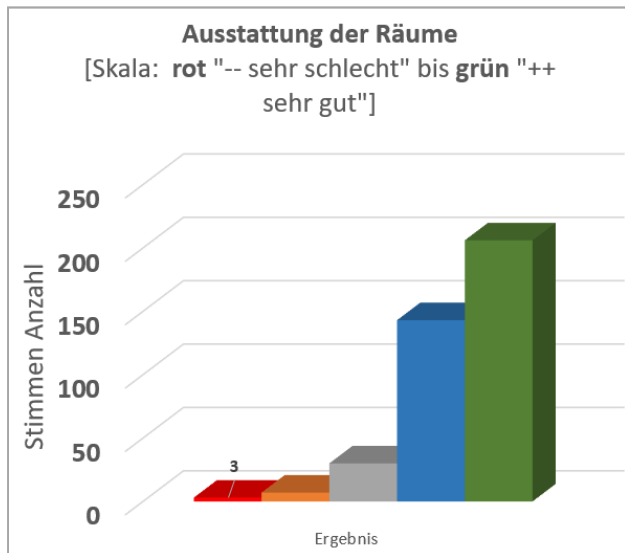
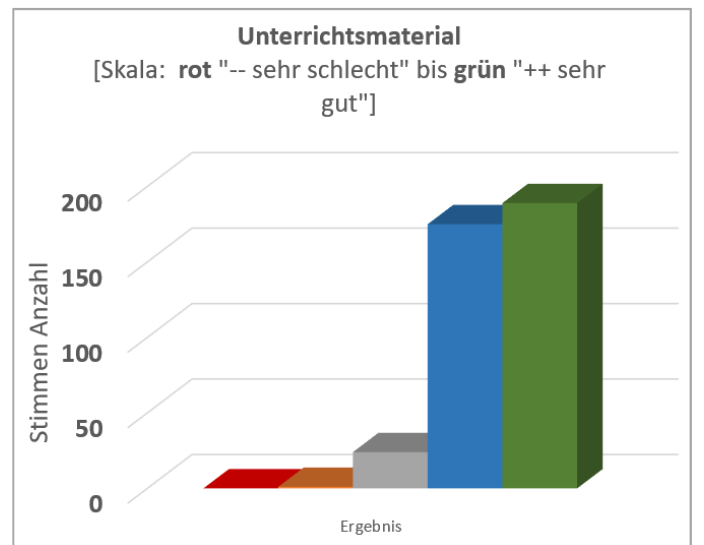
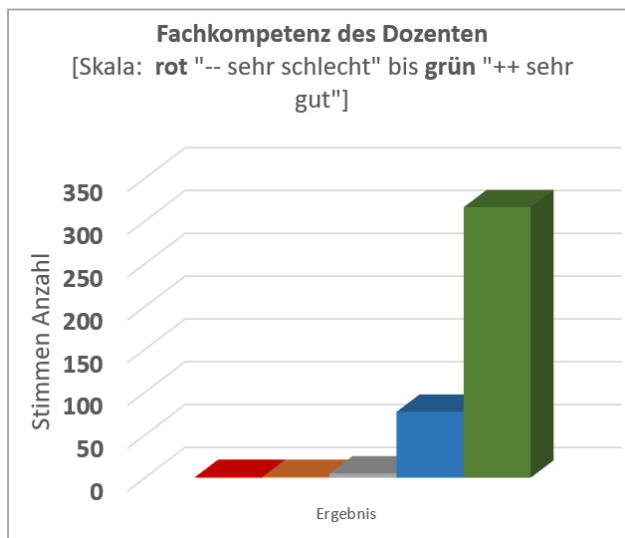
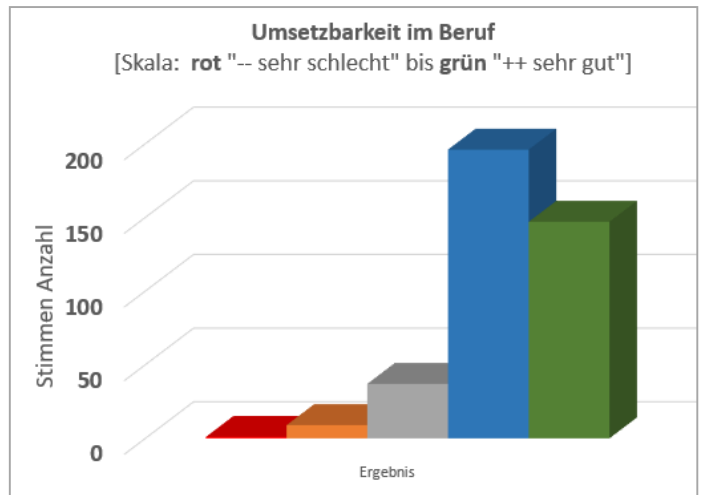
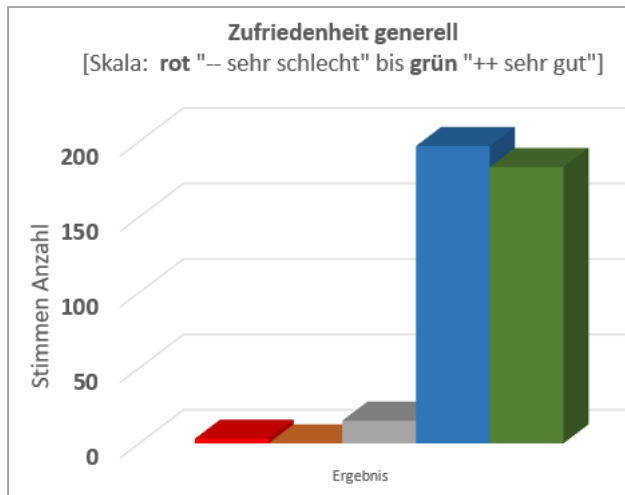
- ➔ Keine der Berufsgruppen oder Kursthemen ist besonders auffällig.
- ➔ Seltene Unzufriedenheit ist mehr in Pflichtkursen (Berufsbefähigung) festzustellen.
- ➔ Insgesamt 22-mal wurde ein **Mangelhaft** vergeben: 17 x wegen des Preises des Kurses und 5 x wegen des Anmeldeverfahrens.

Im Folgenden betrachten wir die Ergebnisse für die Weiterbildungen Transportakademie und für alle anderen Kurse getrennt.

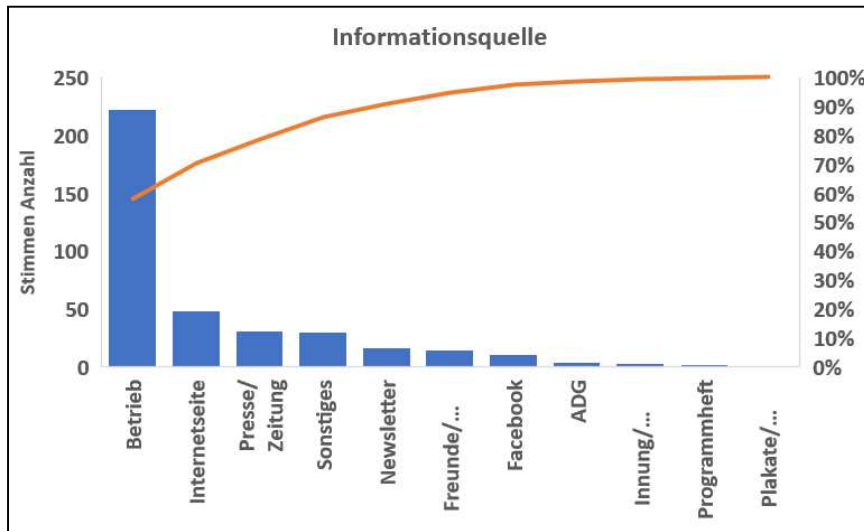
7.3.1 Weiterbildungen LevelUp (ohne Transportakademie)

Die generelle Bewertung der Kurse nach Kategorie ist differenziert zu betrachten, aber fällt insgesamt gut aus:



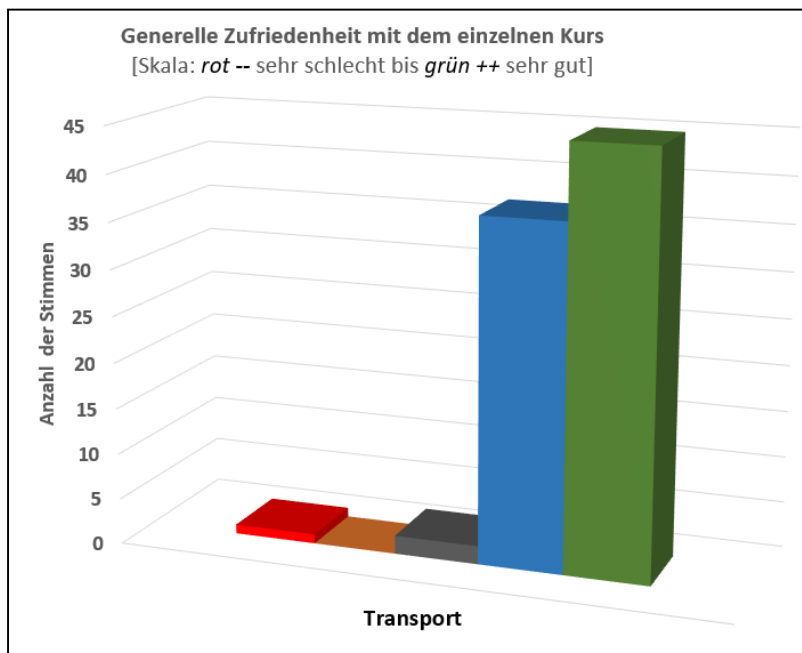


Öffentlichkeitsarbeit: Analyse: Der Betrieb bleibt wichtige Triebfeder. Die Bereiche **Internet** und andere **Digitale Medien** müssen verstärkt werden. Dies ist bereits in 2018 gestartet worden (insbesondere mit Facebook) und soll 2019 weiter ausgebaut werden.



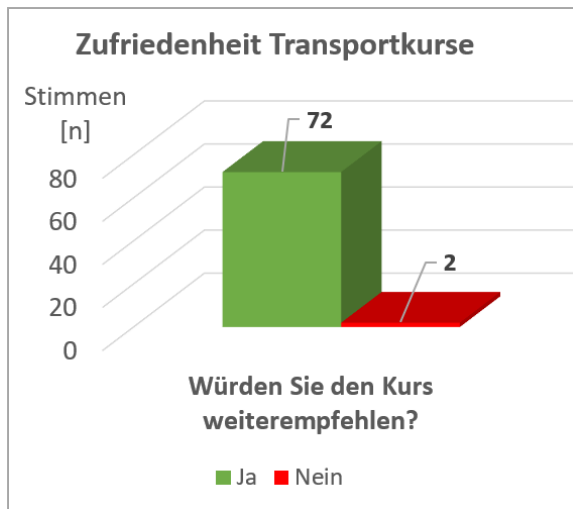
7.3.2 Transportakademie

Die generelle Bewertung der Zufriedenheit der Teilnehmer fällt ebenfalls gut aus:



Eine unserer ersten Fragen ist **wodurch der Teilnehmer von der Veranstaltung erfahren hat**. Die Grafik repräsentiert die Antwortmöglichkeiten mit der Anzahl Teilnehmer, die sich für die jeweilige Antwortmöglichkeit entschieden haben (Mehrfachnennungen waren möglich).

Wie in 2017 geht in 2018 klar hervor, dass die Betriebe für die Transportschulungen die besten Multiplikatoren sind. Auch die Internetseite ist eine Informationsquelle für die Teilnehmer.



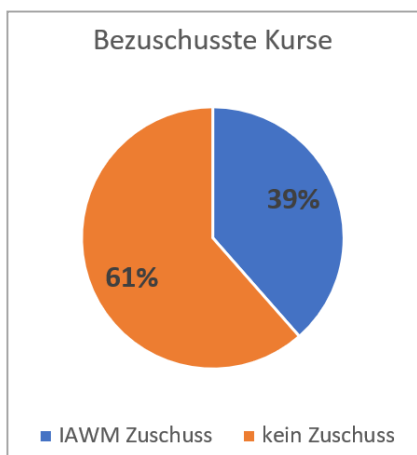
Ein weiterer wichtiger Indikator ist die **Weiterempfehlungsrate**. Von den befragten werteten 97% unserer Teilnehmer an den Transportkursen die besuchte Weiterbildung als **empfehlenswert**.

7.3.3 Fazit

Generell ist zu erkennen, dass eine hohe Zufriedenheit in allen Bereichen vorliegt. Besonders unsere Auswahl der Referenten findet wegen ihrer hohen Kompetenz und ihrer Geduld großen Zuspruch bei den Teilnehmern. Auch das Eingehen auf spezifische Fragen der Teilnehmer wurde positiv hervorgehoben.

7.4 Fördergelder und Sozialfonds

7.4.1 Fördergelder vom IAWM



Analysiert man die Weiterbildungsveranstaltungen nach Zuschussung durch das IAWM, so ergibt sich folgendes Bild: Das IAWM förderte 2018 mehr als ein Drittel aller Weiterbildungen.

Die anderen Weiterbildungsangebote erfüllen nicht die Kriterien für einen Zuschuss durch das IAWM.

7.4.2 Fördergelder von BRAWO

2018 wurden 22 Anträge für Weiterbildungen beim Ministerium der DG eingereicht, wovon schließlich 6 zugesagt wurden.

7.4.3 Fördergelder Constructiv (ehemals FFC) – Sozialfonds Baufach

Constructiv förderte 2018 für die Meisterkurse 2382 Stunden und die Weiterbildung 1464 Stunden mit einer Gesamtsumme von 21.790 €.

8. Entwicklung der beruflichen Fachbereiche

Neu im Jahresbericht des ZAWM Eupen ist der gezielte Blick in die beruflichen Fachbereiche der Koordinatoren, bzw. derjenigen Berufe, die (noch) keine Koordinationsstelle besitzen. Hier sollen Inhalte, aber auch statistische Entwicklungen in den einzelnen Berufsfeldern vorgestellt werden, die bei statistischen Gesamtschilderungen zu kurz kommen. In diesem Jahr stellen wir den Bereich Ernährung und Einzelhandel vor.

8.1 Fachbereich Ernährung

8.1.1 Entwicklung der Einschreibungen bei Lehrlings- und Meisterabteilung

Die Zahl der Einschreibungen bei der Lehrlingsausbildung der Metzger (2018: 4 Lehrlinge) ist im Vergleich zu den Vorjahren leicht verbessert, bei den Fertiggerichtzubereitern (2018: 1 Lehrling) sehr schwach. Bei der Meisterklasse Metzger allerdings läuft ein Meisterkurs mit deutschen und belgischen Teilnehmern, Kursstärke 6 Personen. Und auch mit dem neu entwickelten Meisterprogramm der Traiteurs konnte ein Meisterkurs eröffnet werden (Kursstärke: 5 Personen).

Bei den Bäckern sind dieses Jahr 2 Lehrlinge neu eingeschrieben. Nach vielen Jahren findet auch hier wieder ein Meisterkurs für Bäcker mit 12 Personen statt.

Die Einschreibungen im Restaurateurfach sind mit 12 Lehrlingen hoch, im 2. und 3. Lehrjahr mit jeweils 8 Lehrlinge gut repräsentiert. Ein Meisterkurs Restaurateure ist aufgrund fehlender Einschreibungen dieses Jahr leider nicht zustande gekommen.

8.1.2 Koordinationsarbeit

In der Ernährungsabteilung besteht mittlerweile ein stabiler Pool von Mitarbeitern. In den Klassen für Restaurateure und Traiteurs unterrichten 10 Lehrer, bei den Metzgern 2 und bei den Bäckern 4 Lehrer - hier allerdings mit Aussicht auf eine neue Lehrkraft.

Arbeit mit den Lehrlingen/ Meisterkandidaten

Anlässlich verschiedener Probleme von Auszubildenden fanden Gespräche mit Eltern, Ausbildungsbetrieben und Mitarbeitern des BIDA-Projektes statt, um sowohl eine Weiterführung der Ausbildung zu ermöglichen, als auch einen erfolgreichen Abschluss zu sichern.

2018 schrieben sich 2 Lehrlinge der Restaurateur-Abteilung zur Teilnahme bei den Euroskills ein. Diese werden für den Küchenteil von Alexander Braun und für den Serviceteil von Eddie Pidancet auf die Wettbewerbe vorbereitet.

Zusammenarbeit mit den Lehrkräften

Der Koordinator des Ernährungsbereichs pflegt eine enge Zusammenarbeit mit den Dozenten, führt diese (teilweise) in neue Aufgabenfelder ein und spricht mit ihnen die Stundenpläne ab.

Aufgrund der immer später im Jahr erfolgenden Einschreibungen wird die Planung der Kursangebote zusehends aufwändig. Ohne klares Wissen um Teilnehmerzahlen ist eine verbindliche Stundenplanung nicht zu bewerkstelligen. Dreimalige Umplanungen sind keine Seltenheit – dies erfordert hohe Flexibilität von Seiten des Koordinators und der Lehrkräfte.

Die Stoffverteilungspläne wurden 2018/19 stärker in thematische Blöcke gegliedert, um den Lehrlingen eine intensivere Vermittlung der Inhalte bieten zu können.

Neben den praktischen Zwischenbewertungen und C-Prüfungen der Lehrlinge war auch die Meisterprüfung (B + C) der Restaurateure zu organisieren. Hierbei wurde eine Angleichung der Prüfungsinhalte und deren Fragegestaltungen an die deutschen Prüfungsanforderungen angestrebt, aufgrund der gemeinsamen Prüfungen mit der IHK Aachen und der HWK Aachen.

Im Januar wurde ein Lehrertreffen zur Weiterentwicklung der Abteilung mit den Fachlehrern der Restaurateur-Abteilung organisiert. Besprochen wurde eine geplante Neuordnung der Lehrinhalte, bisherige Entwicklung der Abteilung, geplante Projekte, wie die Sommelier-Ausbildung und Ergebnisse des „QZ Prüfungsgestaltung“.

Im Juni trafen sich die Lehrer der Bäckerabteilung, um Strategien zur Akquirierung junger Lehrer und generell zur Zukunftsplanung der Abteilung zu besprechen. Hierunter fiel auch die Frage nach Ideen zur Bewerbung der Meisterklasse der Bäcker.

Aufgrund eines Vortrages von Professor Friedhelm Wahl an der AHS Eupen initiierten Nathalie Hink und Eddie Pidancet einen pädagogischen Workshop für Mitarbeiter in der Ernährungsabteilung. Ziel war es, Informationen über physiologische und psychologische Rahmenbedingungen in der Lernsituation zu vermitteln, sowie die sich daraus ergebenden Konsequenzen für Dozenten. Die Teilnehmer waren sehr interessiert und berichteten von positiven Effekten auf ihre Unterrichtssituationen; eine Wiederholung des Workshops ist geplant.

Hygienestandards in Metzgerei und Bäckerei (HACCP):

Als Koordinator der Ernährungsabteilung ist Herr Pidancet auch zuständig für das Arbeiten der Lehrkräfte nach definierten Hygienestandards, die durch die AFSCA regelmäßig überprüft werden. Hierzu gehören: Das Führen von Kontrolllisten zu Wasserqualität, Temperaturverläufen, Abfallentsorgung, Fleischproben, Abklatschproben, Zertifizierungsbescheinigungen, Gesundheitszeugnissen und Besucherlisten. Die Anschaffung und Überprüfung von Messgeräten, das Führen und Bereithalten von Kontrolllisten, definierte Regelabsprachen im Arbeitsablauf mit den betroffenen Fachlehrkräften und schließlich die Begleitung von Kontrollen durch die AFSCA.

8.1.3 Netzwerkarbeit in der Ernährungsabteilung:

- Teilnahme an den Fachgruppensitzungen der HWK Aachen zur Fleischerausbildung
- Im Rahmen neuer Anforderungen der AFSCA Liège an die Ausbildungsabteilung der Metzger in Eupen mussten Regularien mit den Ausbildungsbetrieben der Innung Aachen besprochen und organisiert werden.
- Treffen mit Mitarbeitern auf Leitungsebene der HWK Aachen zwecks Weiterentwicklung des Projektes Bi-Diplomierung der Bäckermeister und der Metzgermeister und offener Fragen im Bereich des Betriebsführungsteils.
- Im Rahmen der Bi-Diplomierung der Restaurateure aus Eupen mit den Köchen aus Aachen mussten Prüfungsvereinbarungen und Regularien besprochen und organisiert werden.
- Einladung von Projektleitern des „Food-Lab-Limburg“ des Arcus – College Heerlen nach Eupen und Präsentation der Bi-Diplomierungsprojekte im Gastronomiebereich.
- Austausch mit Projektleitern des Arcus – College Heerlen im Arcus – College und Vorstellung des Projektes „Food-Lab-Limburg“ durch die Kollegen vor Ort.
- Besuch der „Fête du Vendre“ in Rouen mit Fachkollegen der IHK Aachen und Berufsschule in Rouen.

8.1.4 Neuland – neue Ideen & Konzepte

- Sommelier - Ausbildung am ZAWM Eupen: Seit 2017 verfolgte Herr Pidancet mit Alexander Braun die Idee, am ZAWM eine Ausbildung zum Sommelier organisieren. Die Weiterbildungsabteilung griff diese Idee im April 2018 auf, so dass ein detaillierter Ausbildungsplan entwickelt wurde. Kooperationsabsprachen mit „WineWise“ Antwerpen wurden getroffen, um eine Einbindung von international anerkannten Zertifikaten in die Ausbildung zu ermöglichen. Die „belgische Sommelièr-Gilde“ und anerkannte Fachkräfte aus Deutschland konnten für die Ausbildung und Prüfungskommission gewonnen werden. Der Ausbildungsgang wird im Frühjahr 2019 starten.
- Bi-Diplomierung der Meisterprüfung Restaurateure: Im Mai 2018 fand zum ersten Mal eine gemeinsame Abschlussprüfung zum belgischen Restaurateur-Meisterbrief und deutschen Küchenmeisterbrief am ZAWM Eupen statt. Die Zusammenarbeit mit dem deutschen Prüfungsausschuss und der zuständigen Leitung der IHK Aachen erwies sich als sehr angenehm und erfolgreich. 2 Kandidaten der belgischen Meisterklasse meldeten sich zur Prüfung an. Ein Prüfungsteil in der deutschen Prüfung muss noch abgelegt werden und wird im Januar 2019 abgehalten.

8.2 Fachbereich Einzelhandel

8.2.1 Entwicklung der Einschreibungen bei Lehrlings- und Meisterabteilung

Im aktuellen Schuljahr 2018/19 sind in der Abteilung Einzelhandel 17 Lehrlinge und aktuell leider keine Meisterkandidaten eingeschrieben.

Die Entwicklung der Neueinschreibungen im Einzelhandel ist eher rückläufig, bzw. schwankend. Bis zur dritten Septemberwoche gab es lediglich eine Neueinschreibung für das erste Lehrjahr, ab der vierten Woche fünf und Ende November kam es bereits zu einem Vertragsbruch.

Erstmalig wurde einer Anwärtlerin nach Erfüllung bestimmter Kriterien der Quereinstieg als freie Schülerin ins dritte Lehrjahr ermöglicht. Die Entwicklung des Quereinstiegs aufgrund längerer beruflicher Erfahrung, vorheriger Ausbildungen sowie eines höheren Einstiegsalters ist tendenziell steigend.

8.2.2 Koordinationsarbeit

Die Abteilung besteht mittlerweile aus einem stabilen Pool von Mitarbeitern. In den drei Klassen unterrichten fünf Lehrer.

Zusammenarbeit mit den Lehrkräften

Als neue Kollegin wurde Ceren Avlamaz akquiriert und für eine Testphase von zwölf Stunden im Schuljahr 17-18 eingearbeitet. Für das Schuljahr 18-19 wurde Frau Avlamaz für zwei Unterrichtsmodule im ersten und zweiten Lehrjahr eingeplant.

Aufgrund der immer später im Jahr erfolgenden Einschreibungen wird die Planung der Kursangebote zusehends aufwändig. Ohne klares Wissen um Teilnehmerzahlen ist eine verbindliche Stundenplanung nicht zu bewerkstelligen und führt zu großer Unsicherheit, vor allem bei den jungen Lehrkräften. Diese langfristig an das ZAWM zu binden, wird zusehends schwieriger.

Die Koordinatorin des Einzelhandelsbereichs pflegt eine enge Zusammenarbeit mit den Kollegen der Abteilung und führt diese in neue Aufgabenfelder ein. Diesbezüglich finden regelmäßig Treffen in der Gruppe statt. Der wichtigste Austausch findet nach dem jeweiligen Unterrichtsende statt, wo die aktuellen Themen direkt besprochen werden.

Neben den praktischen Zwischenbewertungen und der C-Prüfungen der Lehrlinge war wiederholt die Bidiplomierung der Einzelhändler zu organisieren. Hierbei wurden für acht Lehrlinge zwei zusätzliche Unterrichtstage mit einer Referentin des Berufskolleg Herzogenrath geplant und durchgeführt. Das Ziel ist, die Lehrlinge an die deutschen Prüfungsinhalte und deren Fragegestaltungen heranzuführen, die sie bei der IHK Aachen zu belegen haben.

Im April wurde ein Treffen der Einzelhandelslehrer sowie der Ausbildungsbetriebe im Einzelhandel organisiert. Das Treffen fand ausschließlich unter Kollegen statt, da seitens der Betriebe Absagen oder keine Rückmeldung kamen. Besprochen wurde eine geplante Neuordnung der Lehrinhalte sowie neu einzuführende Inhalte zum Thema Webmarketing.

Im Juni 2018 trafen sich die Lehrer vor den jeweiligen Zeugniskonferenzen, um diese vorab zu besprechen. Zeitgleich wurden die neuen Stundenpläne erstellt sowie die Stoffverteilungspläne für das kommende Schuljahr besprochen. Ebenfalls stellte sich hier die Frage nach Ideen zur Bewerbung der Meisterklassen der „Gestalter für visuelles Marketing“ und der „Einzelhändler“.

Arbeit mit den Lehrlingen

Im Februar 2018 besuchte das erste Lehrjahr Einzelhandel das Einrichtungshaus „Villa Romana“ zu einer Betriebsbesichtigung. Hierzu bereitete sich deren Lehrling auf diese Besichtigung vor und erklärte seinen Mitschülern Betriebsabläufe, Lagerwesen und Verkaufsstrategien.

Als freiwillige Weiterbildung zum Thema „Verpackungsarten und Möglichkeiten“ besuchten Februar 2018 fünf Lehrlinge mit der Koordinatorin einen Workshop im ZAWM St.Vith.

Im Rahmen der Bi-Diplomierung der Einzelhändler legten Mai 2018 acht Lehrlinge ihre Prüfung bei der IHK in Aachen ab, 4 von ihnen bestanden direkt.

8.2.3 Netzwerkarbeit in der Einzelhandelsabteilung

Im November 2018 fand ein Koordinationstreffen mit dem IAWM in Vertretung von Frau Chantal Fijalkowski und Frau Laura Müller des ZAWM St.Vith statt. Hier wurden der Dispenztest für Quereinsteiger ins zweite Lehrjahr überarbeitet sowie die neuen Inhalte und/oder Änderungen des Lehrprogramms im Einzelhandel festgelegt. Das Lehrprogramm wurde inzwischen fertiggestellt und wird in Kürze dem Verwaltungsrat des IAWM vorgelegt.

An der neuen Vereinigung der Eupener Geschäftsleute „Eupen handelt“ nahmen die Koordinatorin sowie eine Kollegin der Abteilung an vier Versammlungen teil. Ebenfalls wurde während der ersten Phase die Leitung einer Arbeitsgruppe „Eupens Leerstände“ übernommen, die sich jedoch nach geraumer Zeit wieder auflöste.

Im März 2018 besuchte die Koordinatorin eine Veranstaltung zum Thema Eupener Einzelhandel „Quo Vadis“ im Quartum Eupen.

Das jährlich stattfindende Trinationale Einzelhandelstreffen fand Juni 2018 in Würselen statt und wurde ebenfalls von mehreren Kollegen der Abteilung besucht.

8.2.4 Mitarbeit in der Qualitätsentwicklung

- Januar 2018 nahm die Koordinatorin an der Arbeitsgruppe Hospitationsbogen teil.
- Februar und Oktober 2018 fanden zwei Treffen der Arbeitsgruppe Allgemeinkenntnisse/ Fachkenntnisse statt, wo sich die Koordinatorin ebenfalls einbrachte (ausführliche Beschreibung siehe Koordination AK)
- Als eigene Weiterbildung wurde Januar 2018 das Angebot der AHS Eupen zum Thema „Feedback Kultur: Gespräche führen mit Lehrlingen, Eltern, Kollegen“ wahrgenommen. Als interne Weiterbildungen wurden Februar 2018 „Webseite Inhalte einpflegen“ sowie Mai 2018 „Meetings leiten“, im ZAWM Eupen belegt.

Im Rahmen des Auftrags im Middle Management wurden 2018 die Änderungen der ISO Dokumentation zur neuen Zertifizierung durchgeführt. Dementsprechend wurden alle Formulare und Arbeitsanweisungen den Forderungen entsprechend angepasst.

Die Mitarbeit bei der Vor- und Nachbereitung des internen und externen Audits wurde ebenfalls geleistet.

In der Einarbeitungsphase neuer Kollegen fanden zehn Einführungsgespräche statt.

8.3 Berufe ohne Koordination

Neben den durch unsere Koordinationslehrer abgedeckten Berufen gibt es noch nicht wenige Berufe, denen kein Koordinator zur Verfügung steht.

Hier sind vA die grünen Berufe zu nennen (Gartenbau, Gärtner, Blumenbinder), die Elektriker, die Metallberufe (Bauschlosser, Maschinenschlosser), die Kaufleute (Spedition) und sämtliche Bachelorkurse.

In dem Qualitätszirkel „Rahmenbedingungen Koordinatoren (vgl. Kapitel 3.5.2) wurden bereits Pläne entwickelt, wie man die unterschiedlichen Berufe zu Koordinationsstellen zusammenfassen könnte. Um diese (insbesondere finanzielle) Frage wird 2019 in den unterschiedlichen Gremien zu beraten sein.

9. Kooperationen & Projekte

9.1 Regelmäßiger Austausch

Neben regelmäßigem Austausch zwischen den beiden ZAWM pflegt das ZAWM Eupen ebenfalls Kontakte mit dem Arbeitskreis Schule-Wirtschaft, den Handwerkskammern Aachen und Köln, Formation PME Liège, dem Bildungszentrum AUTOFORM in Lüttich, der Mittelstandsvereinigung, der IHK und der WFG sowie zahlreichen anderen Organisationen.

Ganz besonders hervorzuheben ist weiterhin der äußerst erfreuliche Austausch mit den Partnern auf dem Campus, dem Bildungszentrum des Arbeitsamtes der Deutschsprachigen Gemeinschaft sowie dem Robert-Schumann-Institut. Dieser Zusammenarbeit wird auch in den kommenden Jahren unsere besondere Aufmerksamkeit gelten.

Neu im Jahr 2018 war der Abschluss eines Kooperationsvertrages zwischen Kaleido, dem IAWM und den Zentren. Er regelt Fragen des Angebotes von Kaleido für die Zentren und das IAWM, er beschreibt partizipative Prozesse zwischen Kaleido und der Lehrlingsabteilung und ab Schuljahr 2019/20 wird er konkret benennen, welche Maßnahmen für das kommende Schuljahr verabredet werden.

Ebenfalls neu ist die Vernetzung von pädagogischem Personal des Schulwesens und des ZAWM in Ostbelgien. Erwachsen aus der „AG Sozialkompetenzen“ wurde ein verbindlich tagendes Weiterbildungs- und Vernetzungsgremium geschaffen, zu dem jede Schule 1 bis 2 Pädagogen oder Sozialassistenten entsendet. Das ZAWM vertreten Herr Joé Jacobs (Sozialpädagogen) und Frau Carola Freund (BIDA).

9.2 Projekt Garage 4.0



Der rasante technologische Fortschritt, der mit Digitalisierung und Vernetzung einhergeht, wird unser Leben in den nächsten Jahren stark beeinflussen, denn das Auto wird Teil des Internets werden. Die Kfz-Betriebe stehen vor enormen Herausforderungen, aber auch vielfältigen Chancen.

Das Projekt „Garage 4.0“ möchte durch Schulungen, Seminare, Workshops und Unternehmengespräche die KMU und deren Manager und Fachkräfte einladen, sich mit diesen Neuerungen zu befassen.

Zusammen mit der FH Aachen, dem Arcus College, EDUCAM, dem UCCL und AutoForm stellt das ZAWM ein euregionales Konsortium auf die Beine, welches sich den o.g. Fragen mittels eines Interreg-Projektes stellt.

Am 11. 04.18 wurde der Öffentlichkeit und der Presse das Projekt vorgestellt; zum Kickoff-Meeting erschienen etwa 40 Personen. Themen des Projektes sind Elektrofahrzeuge, eCall & Telematik und Fahrerassistenzsysteme. Weiterhin wird an der Ausarbeitung des vollständigen Lehrgangs "Alternative Antriebe mit Schwerpunkt Elektromobilität" gearbeitet und auch die Arbeiten an dem Smart-EV nähern sich dem Ende.

Das Fahrzeug wurde bei Electude abgeholt, die eine Prüfbox installiert haben, um Messungen am Hochvoltsystem durchzuführen. Aus Sicherheitsgründen wurden Spannungsteiler an den Messstellen angebracht, um einen Stromschlag der Teilnehmer beim Messen zu vermeiden. In Electude wurden die Arbeitsblätter erstellt und es wurde ein E-Learning Lehrgang zum Smart -V entwickelt. Die erarbeiteten Inhalte sind in Niederländisch und werden vom Partner ZAWM in Englisch, Deutsch und Französisch übersetzt.



Nach anfänglichen Start-Schwierigkeiten arbeiten die Partner dem ZAWM inzwischen zuverlässig zu und der Projekt-Fortschritt ist offensichtlich.

9.3 Projekt IOT

Es war ein schwieriges Jahr für das Projekt. Die Teilnehmerzahlen der klassischen Cisco-Kurse (ITE + CCNA) sind rückläufig, zusätzlich kamen noch Absprünge von Teilnehmern während der laufenden Kurse aus privaten Gründen (Überlastung, neue Arbeitsstelle, Krankheit,...) dazu. Die Online-Kurse starteten vielversprechend, der gewünschte Übernahmeeffekt der Online-Kurse hin zu den "klassischen" Cisco-Kursen am ZAWM trat jedoch leider nicht ein.

Die Anzahl der geplanten Infoabende konnte nicht erreicht werden. Eingeplante Referenten sagten z. B. trotz Zusage ab.

Zur Zeit absolviert der Projektleiter den Cisco IoT Trainerkurs und die benötigten Zusatzkurse (Programmierung,...). Dieser Ausbildungsgang soll im Frühjahr 2019 dann für die Öffentlichkeit angeboten werden. Insgesamt stellen wir fest, dass das Thema IoT in den kleinen und mittleren Betrieben noch nicht sehr präsent ist. So hoffen wir, mit dem neuen Kursangebot Sensibilisierung schaffen und einen Einstieg bieten zu können.

9.4 Sektoren

Wie in den letzten Jahren waren wir wieder um regelmäßigen Kontakt und Austausch mit den Sektorenfonds und den Innungen bemüht.

Educam

Die Auszubildenden und Kfz-Betriebe der DG profitieren in mehrfacher Hinsicht von Educam. Der Bildungsfonds, der von den Arbeitgebern mittels einer Pflichtabgabe gespeist wird, versorgt die mittelständischen Ausbildungszentren mit dem nötigen Know-how in Sachen Automobiltechnik, so dass die Kfz-Ausbildungen wie Kfz-Mechatroniker oder Karosserie-Reparateur ständig den Anforderungen des Sektors angepasst werden können. Unsere Zusammenarbeit umfasst

- die Mitarbeit bei der „Commission sectorielle de l'automobile“.
- Organisation der Kfz-Zwischenprüfung (Eupen + St-Vith) mit Educam.
- Organisation der Kfz-Gesellenprüfung (Eupen) mit Educam.
- Organisation der Gesellenprüfung Lackierer mit Educam.
- Organisation und Durchführung der Gesellenprüfung Lackierer mit Educam für das Unterrichtswesen.
- Besonders intensiv ist die Zusammenarbeit des ZAWM Eupen aber auch nach wie vor im Bereich der Weiterbildung, wenn wir im Jahr 2018 im Rahmen von Educam Schulungen auch nur vier Tage gearbeitet haben. Darin enthalten sind insbesondere die Mitarbeit in der Sektorenkommission für die Lehrlingsausbildung in den Kfz-Berufen sowie der Organisation der Kfz-Zwischenprüfung und Kfz-Gesellenprüfung (Eupen + St. Vith) mit Educam.

Die Zusammenarbeit mit dem Fonds ermöglichte zum Jahresende auch eine Investition in Werkzeug für die betroffenen Klassen von 5.000 €.

Constructiv (ehem. FFC - Baufonds)

Auch wurde die Zusammenarbeit mit dem Bildungsfonds und den Sozialpartnern des Bausektors, dem Constructiv, fortgesetzt, der insbesondere die Weiterbildung von Arbeitern der Baubranche an beiden ZAWM finanziell unterstützt und die Zentren zudem mit der Ausrichtung bzw. Entwicklung eigener Kurse beauftragte.

Insbesondere im Winter gab es dadurch sehr attraktive Bedingungen für die Weiterbildung der Arbeiter. Schulungstage konnten wie Schlechtwettertage angemeldet werden und für die Arbeiter wurde vom Fonds ein Lohnausgleich gezahlt. Gleichzeitig bezahlte der Fonds auch eine Pauschale für die Einschreibebühren für die Kursteilnehmer.

Nach wie vor bleiben diese Mittel für die Weiterbildung der Arbeiter im Baufach ein guter Anreiz, an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen.

VOLTA (ehem. FORMELEC)

Als Bildungsfonds der Elektrobranche unterstützt VOLTA über diese Partnerschaft auch im deutschsprachigen Belgien die Ausbildung junger Elektrotechniker. Das Übereinkommen enthält diverse Verpflichtungen, die eine noch bessere Vorbereitung der Jugendlichen auf den Arbeitsmarkt zum Ziel haben. Dazu zählen die Suche nach zahlreicheren und besseren Praktikumsplätzen, das Organisieren von aufschlussreichen Betriebs- und Baustellenbesuchen, eine Aufstockung der Mittel zur Förderung des Elektrohandwerks als Ausbildungsbereich und eine bessere Abstimmung der Lehrpläne auf die vom Sektor verlangten beruflichen Kompetenzen. Konkret trafen sich die Verantwortlichen zweimal im Sektorenausschuss Formelec-Mittelständische Ausbildung der DG zur Planung der Zusammenarbeit in der Lehrlingsausbildung. Einen Wettbewerb für die Lehrlinge den Elektroberufen gab es dieses Jahr nicht, da sich die Verantwortlichen von Volta dazu entschieden haben, in Zukunft einheitliche Gesellenprüfungen bzw. Schulabschlussprüfungen durchzuführen.

Sektorenfonds IFPM

Auch in diesem Jahr wurde in Kooperation mit dem IFPM eine praktische Schulung der Lehrlinge in den Metallberufen durch den IFPM im Zentrum Technifutur durchgeführt, an deren Ende eine Sektorenprüfung steht. Diese Schulung wurde nach einer ersten Erprobung als überbetriebliches Ausbildungsmodul in den Lehrplan aufgenommen und fungiert als Zwischenprüfung, wie dies bereits mit Educam praktiziert wird.

Weiterhin steht das Zentrum mit dem IFPM auch wegen des Einsatzes des 3 D-Druckers in engem Austausch.

Mission wallonne des secteurs verts

In Zusammenarbeit mit den Sozialfonds organisiert und fördert die MWSV (= mission wallonne des secteurs verts) Weiterbildungen für Arbeitnehmer im Bereich der grünen Berufe.

Das ZAWM Eupen bietet weiterhin in Zusammenarbeit mit der MWSV spezifische Kurse auf Deutsch oder auf Französisch an. Arbeitnehmer, deren Betrieb einer der zugehörigen Paritätischen Kommissionen angehört, dürfen kostenlos an diesen spezifischen Kursen teilnehmen. Sie können auch finanzielle Unterstützung seitens der MWSV für die Teilnahme an anderen Weiterbildungsangeboten beantragen, sofern sie einen Zusammenhang mit dem Beruf haben.

CEFORA

Im Rahmen des Abkommens der Deutschsprachigen Gemeinschaft mit der paritätischen Kommission 200 für die Angestellten (CEFORA) über intensivere Zusammenarbeit zur Aus- und Weiterbildung und der beruflichen Integration im Sektor der PK 200 übernahm das ZAWM in Kooperation mit dem Arbeitsamt wieder eine Schulung für Arbeitssuchende mit 15 TeilnehmerInnen, die im Oktober begann. Das ZAWM übernimmt dort die Fächer

Mehrwertsteuergesetzgebung, Buchhaltungs-programm BOB. Einführung in die PC Technik und in das Programm WordPress.

9.5 Verbände

Kontakte hat es im vergangenen Jahr (zusammen mit dem IAWM) auch zur Buchhalterkammer sowie zum Verband der Versicherungsmakler FEPRABEL gegeben. Darüber hinaus wurden selbstverständlich die Kontakte und die Zusammenarbeit mit verschiedenen Innungen und Vereinigungen weiter gepflegt. National trifft dies auf den Verband TRAXIO (früher FEDERAUTO) zu. Regional sind insbesondere die Friseure und die Baukammer Verviers-Eupen zu nennen.

Neben regelmäßigen Kontakten zwischen den beiden ZAWM (siehe Kapitel 3.5.1) gibt es auch Kontakte mit dem Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft, dem Robert-Schumann-Institut, dem Arbeitskreis Schule-Wirtschaft, den Handwerkskammern Aachen und Köln, Formation PME Liège, dem Bildungszentrum AUTOFORM in Lüttich, dem Qualitätsverbund berufliche Weiterbildung in der Euregio, der Mittelstandsvereinigung, der IHK und der WFG sowie zahlreichen anderen Organisationen.

9.6 Wettbewerbe

Als Wettbewerbsbeauftragter des ZAWM Eupen rührte Herr Decoster 2017/18 derart die Werbetrommel, dass von 57 Einschreibungen zu den Startech's Days schlussendlich 40 Lehrlinge in 10 verschiedenen Berufen teilnahmen. Von den 40 Teilnehmern konnten sich 17 Kandidaten in 7 Berufen fürs Finale qualifizieren, wodurch die Aussichten für eine oder mehrere Medaillen für die Deutschsprachigen sehr gut waren.

Von den 17 Kandidaten haben fünf Kandidaten vom ZAWM Eupen eine Medaille erhalten.



Dreimal Gold und zweimal Bronze für das ZAWM Eupen

ZAWM Eupen

- SPROTEN Maxime, Kfz-Mechatroniker (Gold)
- FRECHES, Marco, Elektriker (Gold)
- SCHEEN Sabrina, Anstreicherin (Gold)
- EMONTS-GAST Fabrice, Gartengestalter (Bronze)
- RICHTER Frank, Gartengestalter (Bronze)

In den darauffolgenden Wochen hatte worldskills Belgium alle Preisträger zu einem gemeinsamen „Teambuilding“ eingeladen um nach diesem Wochenende zu entscheiden wer Belgien bei EuroSkills 2018 in Budapest vertreten wird.

Folgende Deutschsprachige sind im „Belgian Team 2018“, die von worldskills Belgium nach Budapest entsandt werden.

- Sabrina Scheen, Anstreicherin, ZAWM Eupen
- Maxime Sproten, Kfz-Mechatroniker, ZAWM Eupen

Ein Dank geht an die Fachkundeführer und Ausbilder in den Ausbildungszentren und –betrieben, denn ganz besonders sind es ja die Betriebe, die tagtäglich jeden unserer Lehrlinge unabhängig von Wettbewerben gewissenhaft ausbilden und für ihr Handwerk motivieren.

Durch die Teilnahme eines einzigen Lehrlings/Meisterkandidaten werden die meisten Mitschüler infiziert mit dem Wettbewerbs-Virus. Einige Fachkundeführer machten den Vorschlag, zur (internen) Vorbereitung des/der Kandidaten jeder Schüler der Klasse zuzulassen. Dies ist lobenswert und sollte weiter gefördert werden.

Im Namen der Lehrkräfte unserer Schüler geht unser Dank auch an das IAWM, das uns auch bei dieser Initiative finanziell unterstützt.

Fazit

Es ist es immer wieder ein wunderbares Erlebnis zu sehen, wenn die eigenen Schüler über sich hinauswachsen und eine Superleistung erbringen. Dies stärkt deren Selbstwertgefühl und ist in unseren Augen ein riesiger Erfolg, den man in Zukunft auch weiter unterstützen sollte.

10. Conclusio

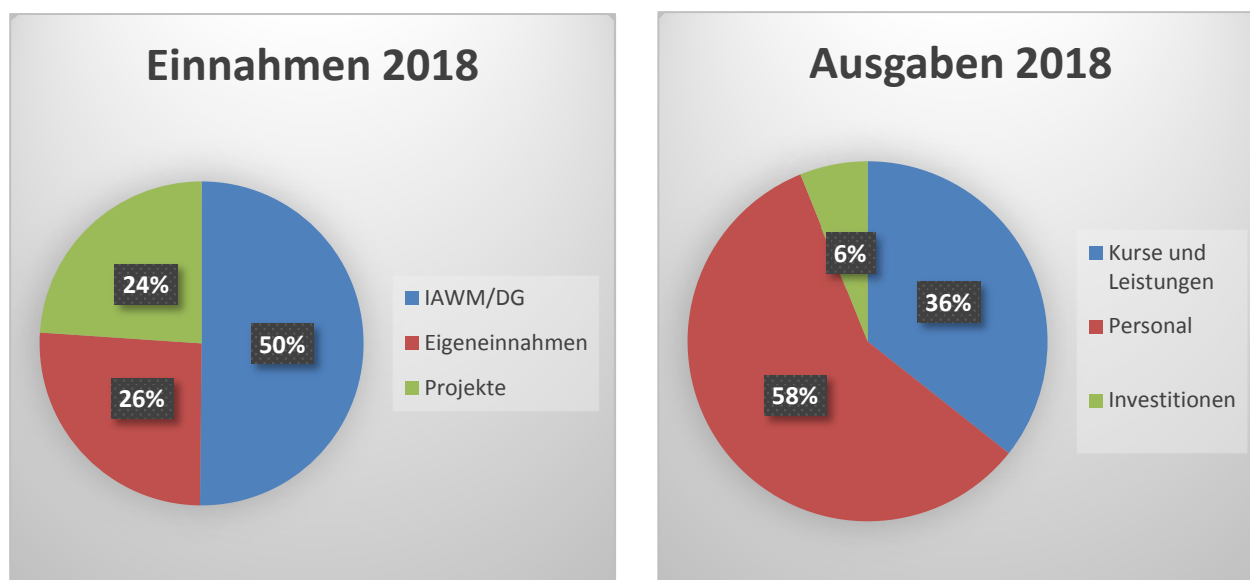
10.1 Das Jahr in Zahlen

Der Jahresumsatz 2018 des ZAWM beträgt – ohne die Gehälter der angestellten Lehrer 1.742.193,87 €. Zählt man die Gehälter der Lehrer und Prüfer hinzu, so liegt er insgesamt bei 2.525.571,34 €.

Bilanzmäßig endete das Jahr 2018 mit einem negativen Ergebnis von -170.972,14 €.

Das Ergebnis (ohne Lehrergehälter für die Nicht-Honorarkräfte) setzt sich auf der Einnahmeseite zu 50% aus direkten Zuschüssen durch das IAWM und die Deutschsprachige Gemeinschaft, zu 26% aus eigenen Einnahmen (insbesondere Einschreibengebühren) sowie zu 24% aus EU-Projekten teils mit DG Ko-Finanzierung zusammen.

Ausschlaggebend für das negative Ergebnis sind deutliche Rückgänge bei den Einschreibungen zu den Weiterbildungskursen. Aber auch der Rückgang der Einschreibungen bei den Lehrlings- und Meisterkursen aufgrund der Demografie macht sich deutlich bemerkbar.



Auf der Ausgabenseite liegen die Schwerpunkte bei 58% Personalkosten, 36% direkten Funktionskosten für die Kurse und 6 % Infrastruktur- und Investitionskosten.

10.2 Duale Ausbildung am ZAWM Eupen

Der vorliegende Jahresbericht ermöglicht einen groben Einblick in die vielfältigen Aufgaben und Strukturen des ZAWM 2018. Vor Allem aber bezeugen die vielen unterschiedlichen Projekte, Arbeitsgruppen, Qualitätszirkel – die vielen Treffen mit internen und externen Kooperationspartnern das unbedingte Engagement unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Unterricht.

Es war uns wichtig, vielleicht gerade wegen der äußerst angespannten finanziellen Situation, aufzuzeigen, wie sehr der Lehrling, der Student, der Meisterkandidat und der Berufstätige im Fokus unseres Denkens und Handelns sind.

Wie sehr also auch Themen wie „Integration der Schwächeren“ (BIDA) neben einer Förderung der Stärkeren (AnBL, Bachelorkurse) entwickelt werden, wie sehr fachlich-berufliche Expertise auch über die Grenzen hinweg ausgebaut wird (vgl. Meisterkurse der Ernährungsabteilung, Projekt Garage 4.0 usw) und immer wieder, wie die Duale Ausbildung beworben und aufgewertet werden kann.

Mit dem IAWM und unserem Minister Harald Mollers haben wir starke Partner an unserer Seite, die den Fachkräftemangel einerseits und die niedrigen Ausbildungszahlen andererseits sehen und dieses sogenannte „Miss-Match“ mit uns zusammen angehen.

Wir haben diesen Bund für die Duale Ausbildung und präzise: für die ZAWM im letzten Jahr 2018 aufs Positivste zu spüren bekommen, als sowohl die Leitungsebene als auch die des Middle-Managements ausgebaut werden konnte.

Dass diese Investition auch sicht- und greifbaren Output liefert, hoffen wir dem Leser mit diesem Bericht belegt zu haben.

Dass wir gerade im Hinblick auf sinkende Schülerzahlen weiter an der Organisation der Dualen Ausbildung in Ostbelgien arbeiten müssen, ist allen Beteiligten deutlich. Unser großes Glück ist, die Jugendlichen, um die es uns geht, täglich in unseren Fluren und Klassenräumen zu sehen – und damit die Sinnhaftigkeit unseres Engagements. Insofern begeistern sich nicht nur Verwaltungsräte und Führungskräfte für die Idee der Dualen Ausbildung, sondern gerade auch die Lehrenden, die Verwaltungsmitarbeiter und Sozialpädagogen. Mit diesem breiten Bündnis sollte es uns gelingen, die Duale Ausbildung attraktiv, kreativ und modern zu halten und dies zukünftig noch stärker als bisher in Ostbelgien zu kommunizieren.

Anhang:

Pressemappe