

JAHRESBERICHT 2022



1.	VORWORT.....	4
2.	ZUR SITUATION DER MITTELSTÄNDISCHEN AUSBILDUNG	5
2.1	LEHRLINGSSTATISTIK DES IAWM	5
2.2	DIE KURSE DES ZAWM IM ÜBERBLICK.....	6
3.	ORGANISATIONSENTWICKLUNG AM ZAWM	7
3.1	WIR SIND EINS! FUSIONSALLTAG AM ZAWM.....	7
3.2	WIR SIND DUALE AUSBILDUNG! ZAWM UND IAWM GEMEINSAM.....	8
3.3	NEUE IMPULSE FÜR DIE QUALITÄTSENTWICKLUNG: UNSERE PILOT-GRUPPE.....	8
3.4	VERWALTUNGSRAT	9
3.4.1	<i>Themen des Verwaltungsrates</i>	<i>10</i>
3.4.2	<i>Investitionen</i>	<i>10</i>
4.	PERSONAL.....	12
4.1	INTERNES PERSONAL	12
4.2	EXTERNES PERSONAL.....	13
4.2.1	<i>Neue Lehrkräfte</i>	<i>13</i>
4.2.2	<i>Mitarbeiter-Ehrungen und Pensionierungen beim Neujahrs-Empfang</i>	<i>14</i>
4.2.3	<i>Abschiede.....</i>	<i>15</i>
4.3	FORTBILDUNGEN DER INTERNEN UND EXTERNEN MITARBEITER	15
4.4	DIGITALISIERUNG IM UNTERRICHT.....	17
4.5	QUALITÄTSENTWICKLUNG.....	18
4.5.1	<i>Qualitätsentwicklung hat viele Aspekte.....</i>	<i>18</i>
4.5.2	<i>ISO als System des Qualitätsmanagements.....</i>	<i>18</i>
4.5.3	<i>Arbeit in Qualitätszirkeln</i>	<i>19</i>
4.5.4	<i>Neue Impulse in der Didaktik.....</i>	<i>20</i>
4.5.5	<i>Berufs-Bildungs-Campus (BBC) Eupen</i>	<i>22</i>
5	LEHRLINGSAUSBILDUNG	23
5.1	UNTERRICHTSORGANISATION	23
5.2	PRÜFUNGEN	27
5.3	KOORDINATION ALLGEMEINKUNDE	29
5.3.1	<i>Neue Kollegen für das Schuljahr 2022/2023.....</i>	<i>29</i>
5.3.2	<i>Projekte/Initiativen</i>	<i>29</i>
5.4	SOZIALPÄDAGOGISCHER DIENST.....	30
5.4.1	<i>Kernaufgabe: Betreuung und Unterstützung der Lehrlinge.....</i>	<i>30</i>
5.4.2	<i>Netzwerkarbeit</i>	<i>31</i>
5.4.3	<i>Projektarbeit in der Lehrlingsabteilung</i>	<i>32</i>
5.5	PROJEKT BIDA.....	33
6	MEISTERAUSBILDUNG.....	36
6.1	UNTERRICHTSORGANISATION	36
6.2	PRÜFUNGSORGANISATION	38
7	BACHELORKURSE	40
7.1	UNTERRICHTSORGANISATION	40

7.2	PRÜFUNGSORGANISATION	41
8	WEITERBILDUNG	42
8.1	ALLGEMEINE LAGE	42
	8.1.1 <i>LevelUp – Allgemeine Aktionen und Entwicklungen</i>	43
8.2	KURS- UND TEILNEHMERZAHLEN	44
8.3	DIE ZUFRIEDENHEIT UNSERER TEILNEHMER	46
8.4	FÖRDERGELDER	47
	8.4.1 <i>Fördergelder vom IAWM</i>	47
	8.4.2 <i>Fördergelder von Constructiv</i>	47
9.	ENTWICKLUNG DER BERUFLICHEN FACHBEREICHE.....	48
9.1	FACHBEREICH BACHELOR-STUDIENGÄNGE	48
9.2	FACHBEREICH ENERGIE	49
9.3	FACHBEREICH ERNÄHRUNG.....	50
9.4	FACHBEREICH KFZ	51
9.5	FACHBEREICH BAU	53
9.6	DIENSTLEISTUNG.....	54
9.7	FACHBEREICH METALL	54
9.8	BERUFE OHNE KOORDINATION	55
10.	KOOPERATIONEN & PROJEKTE.....	56
10.1	REGELMÄßIGER AUSTAUSCH.....	56
10.2	PROJEKT SMART ENERGY 4.4.....	56
10.3	SEKTOREN	57
10.4	VERBÄNDE.....	58
10.5	TEILNAHME AN BERUFSWETTBEWERBEN 2022	59
11	CONCLUSIO	60
11.1	DAS JAHR IN ZAHLEN	60
11.2	DUALE AUSBILDUNG AM ZAWM.....	61

1. Vorwort

Lieber Leser, liebe Leserin,

mit diesem Bericht blickt das neue ZAWM auf ein erstes ganzes Fusionsjahr zurück, in dem neben dem operativen Geschäft des Unterrichtgebens, -entwickelns und der Begleitung unserer Jugendlichen auch massive strukturelle und personale Neuausrichtungen vorangetrieben wurden.

E-Mailadressen, digitale Lehrerzimmer und Verwaltungsteams wurden zusammengelegt, Kommunikationswege neu definiert, Versammlungen umstrukturiert, Stellenbeschreibungen überarbeitet. Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen wurden überdacht, Teams neu zusammengesetzt, Arbeitsprozesse miteinander vereinheitlicht. Sogar die ISO-Zertifizierung haben wir im Herbst gemeinsam geschafft, nun stehen weitere Meilensteine wie ein gemeinsames Dateiverzeichnis, digitale Arbeitszeiterfassung und eine gemeinsame Website auf dem Plan.

Besonderes Gewicht legten wir aber auf das Zusammenwachsen der fest angestellten Mitarbeiter, die ja schließlich den gleichen Job nach den gleichen Erlassen erledigen. Hier wurde eine „Pilotgruppe“ zur Begründung einer gemeinsamen Betriebskultur gegründet, die sich durch alle (erst einmal internen) Personalgruppen zog: Verwaltung, Koordination, Sozialpädagogen, Weiterbildung, Gewerkschaft, Direktion & Verwaltungsrat sandten Personen für diese Gruppe ab, die gleichsam quer zu allen Hierarchien, beauftragt vom Verwaltungsrat, arbeitete.

Parallel wurde die Diplomfeier wieder gemeinsam geplant, dieses Mal auch das Lehrer-Sommerfest und der Neujahrsempfang – und zum ersten Mal eine gemeinsame Interne Klausurtagung, bei der die Neuausrichtung des neuen Schuljahres bearbeitet und vereinbart wurde.

Trotzdem gerieten natürlich auch unsere Lehrlinge, Meister- und Bachelorkandidaten und unsere Kurs-Teilnehmer nicht aus dem Blick. Die Anlehre wurde institutionalisiert, ist nun also reguläres Angebot des ZAWM – die Anlehre plus wurde mit einem neuen BIDA-Projekt angelegt.

Die Weiterbildungsabteilung baut sich aktuell komplett neu auf, kann sich aber auf die Arbeit und Erfahrungen der Vorgänger stützen – und schließlich konnte die Frage der Nachfolge für Thomas Pankert als kommissarischem Leiter des fusionierten ZAWM geregelt werden: Mit Claudia Thissen übernimmt ab März 2023 eine hochmotivierte Leitungspersönlichkeit das Ruder, für beide Standorte. Sie wird ab dann die duale Ausbildung in Ostbelgien vorantreiben.

Sie sehen, lieber Leser, liebe Leserin, das Jahr 2022 war ein prallvolles, in dem zentrale Weichen für die Duale Ausbildung Ostbelgiens am ZAWM gestellt werden konnten.

Wir wünschen Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre.

Eupen & St. Vith, den 29. März 2023

Cl. Thissen
Direktorin

Th. Pankert
komm. Direktor

C. Gerckens
Standortleitung Eupen

Y. De Sy
Standortleitung St. Vith

S. Himmel
Leitung Interne Dienste

K.-H. Huppertz
Präsident

2. Zur Situation der Mittelständischen Ausbildung

2.1 Lehrlingsstatistik des IAWM¹

Bis zum 1. November dieses Jahres erhob das IAWM die neuen Ausbildungs- und Volontariatsverträge, inklusive der neuen Anlehr-Verträge (vgl. IAWM: Analyse der neuen Ausbildungsverträge 2022).

2022 wurden in den Ausbildungsbetrieben der DG 255 neue Lehr-, Anlehr- und Volontariatsverträge unterzeichnet. Im Vergleich zum Vorjahr (263 neue Verträge) bedeutet dies einen Rückgang von 3%. Darunter befanden sich 222 Lehrverträge, 28 Volontariatsverträge und 5 Anlehrverträge.

Gleichzeitig blieben über 246 der insgesamt 362 von den Betrieben gemeldeten Ausbildungsplätzen unbesetzt, so dass sich für die künftige Anwerbung von Fachkräften schwierige Zeiten ankündigen, die Tendenz der unbesetzten Stellen ist somit immer noch ungebremst hoch.

Der Jungenanteil liegt bei 72,55% (Vorjahr 79,09%) und der Mädchenanteil bei 27,45% (Vorjahr 20,91%), damit ist der Mädchenanteil im Vergleich zu 2021 erfreulich angestiegen. Es besteht in Fragen der Berufswahlorientierung weiterhin Handlungsbedarf, wenn mehr Mädchen und junge Frauen an Handwerk, Technik und Dienstleistungsgewerbe herangeführt werden sollen. Allerdings entschieden sich 2022 immerhin 18,57% der Mädchen und jungen Frauen für einen eher männertypischen Beruf (Kfz-Mechatronikerin, Bäckerin, Bauschreinerin, Metallbauerin, Metzger/Fleischerin, Automobilserviceberaterin oder Anstreicherin (Vorjahr 16,36%).

Die Statistik zeigt folglich, dass sich im Vergleich zum Vorjahr etwas mehr weibliche Kandidatinnen für eine duale Ausbildung entschieden haben, vorrangig jedoch in den eher frauentypischen Ernährungs- und Dienstleistungsberufen.

Das Durchschnittsalter der Auszubildenden bei Beginn ihres Lehrvertrages ist in 2022 minimal gesunken, aktuell beträgt es 18,4 Jahre (18,55 Jahre im Vorjahr). Erklärbar ist das hohe Alter

- mit einer Reihe von Jugendlichen, die älter als 18 Jahre ist und noch keinen Schulabschluss der Sekundarschule nachweisen kann,
- 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 2022 bei 2,65 Jahren (2,89 im Vorjahr) noch einmal gesunken ist. 2022 begannen rund 78,8% der Lehrlinge eine dreijährige Ausbildung (2021 waren es 84,8%), 12,55% begannen eine

¹ Vgl. IAWM: Analyse der neuen Ausbildungsverträge 2022.

zweijährige Ausbildung (2021 waren dies 5,7%) und eine einjährige Ausbildung begannen rund 8.63% (2021 waren es 7,2%).

Bezüglich der Vorbildung bewegt sich das Einstiegsniveau leicht nach unten im Mittelfeld: 27,84% der Neulinge starten mit einem niedrigen Schulniveau (2A, 3B oder Aufnahmeprüfung bestanden), 34,12% starten mit mittlerem Schulniveau (3AB oder 4A/5B bestanden) und 38,04% beginnen mit einem höheren Schulniveau (5A/6B, 6A/7B oder Abitur). 34,12% aller Neueinsteiger verfügen bereits über das Abitur-Diplom. In letzteren sind natürlich auch die Volontäre für die dualen Studiengänge enthalten.

114 Verträge wurden im Lehrlingssekretariat St. Vith und 141 im Lehrlingssekretariat Eupen abgeschlossen – während die Zahl der Verträge im Einzugsbereich des Lehrlingssekretariat Eupen im Vergleich zu 2021 etwa gleich blieben, sank die des Einzugsbereichs des Lehrlingssekretariats St Vith um 5,79%.

2.2 Die Kurse des ZAWM im Überblick

Insgesamt ergibt sich im Schuljahr 2022/2023 im Vergleich zum Vorjahr für die Lehrlingsausbildung ein Rückgang von 3.1% (18.446 Stunden im Schuljahr 2022/23 und 19.037 Stunden im Schuljahr 2021/22). Dieser Tatsache liegt eine Reduktion der Lehrlingsstärken über alle Berufe, Lehrjahre und Standorte um ca. 5.5% zugrunde.

In der Meisterausbildung hingegen ist ein leichter Aufwärtstrend beobachtbar (3.541 Stunden in 2022 gegenüber 3.408 in 2021), der sich insbesondere durch eine Erhöhung der Betriebskundestunden in St. Vith begründet. Die Teilnehmerzahl ist in der Betriebsführung exakt gleich, sank in Fachkunde aber leider um 16 (8 in St. Vith, 8 in Eupen).

Bei der Bachelorausbildung blieben die Studentenstärken insgesamt konstant; aktuell sind 25 Buchhaltungsstudenten in 3 Ausbildungsjahren eingeschrieben und 41 Student/innen des Studiengangs Public and Business Administration.

Das Zentrum organisiert im Schuljahr 2022/2023 25.318 vom IAWM geförderte Stunden (26.316 Stunden im Vorjahr). Das bedeutet einen Rückgang von 3,79 %.

3. Organisationsentwicklung am ZAWM

3.1 Wir sind eins! Fusionsalltag am ZAWM

Betrachtet man das Kalenderjahr 2022, so erkennt man eine stetig wachsende gemeinsame Arbeit der beiden Standorte, sei es in gemeinsam überarbeiteten Arbeitsprozessen, sei es bei gemeinsamen Arbeitstreffen, sei es bei gemeinsamer Einarbeitung und bei gemeinsamen Feiern.

Wir glauben sagen zu können, dass für jedes Personalmitglied selbstverständlich ist, dass unter das Personal des ZAWM die Kollegen in St. Vith wie in Eupen fallen – und dass wir schon rund 45 feste Mitarbeiter sind.

Im 2. (Kalender)Jahr der Fusion wurden Themen vielmehr in Personalgruppen angepackt (alle Koordinatoren, alle Sozialpädagogen, alle Sekretariatsmitarbeiter) als in Nord- und Südgruppen. Die Pilotgruppe schließlich (vgl. Kap. 3.3) brachte sowohl Norden und Süden als auch Sekretärin und Koordinator, Referenten und Leitung zusammen – in der Bearbeitung des gemeinsamen Themas, „Betriebskultur“.

Noch sind wir auf der Suche, ein Gefühl dafür zu entwickeln, wann eine gemeinsame Veranstaltung zu planen ist (Beispiele: Jahresabschlussgrillfeier extern und intern im Juli 2022, die Diplomfeier (November), Neujahrsempfang (Januar)) – und wann doch der Zusammenhalt am Standort Vorrang hat (Beispiele waren interne Weihnachtsfeiern, Lehrer-Vollversammlung, ...).

Gemeinsame Projekte wie ein gemeinsames Dateiverzeichnis (anstatt 2), eine gemeinsame Personalverwaltung, gemeinsame digitale Arbeitszeiterfassung, eine gemeinsame Arbeitsordnung usw. führen nicht nur die einzelnen Agierenden zusammen, sondern schaffen auch gemeinsame Strukturen, die die Transparenz am ZAWM erhöhen.

Es wird auf Themen geschaut und gemeinsam entwickelt. Auch standortspezifische Themen wie z.B. der Umbau der Pausenhalle in St. Vith haben gemeinschaftliche Momente, wenn die Eupener Anstreicher z.B. mit am neuen Büro der Sozialpädagogen arbeiten.

Was auf Mitarbeitererebene schon immer mehr ins Rollen kam, erhält nun durch den Dienstantritt der neuen Direktorin Claudia Thissen noch einen ganz anderen Drive – denn nun kann Leitung ohne eigene standortspezifische Vergangenheit erfolgen.

Natürlich bleiben noch viele Aufgaben, die bearbeitet werden wollen, dennoch können wir sagen, dass nach gut 1,5 Jahre Fusion ein guter Zusammenhalt und eine große Wertschätzung der Mitarbeiter untereinander herrscht – und dass auch 2022 wieder große Meilensteine in der Frage des Zusammenwachsens erreicht worden sind.

3.2 Wir sind Duale Ausbildung! ZAWM und IAWM gemeinsam

Schon 2017, so wurde neulich in einer Arbeitstagung resümiert, saßen Verwaltungsräte und Direktionen von ZAWM und IAWM zusammen und planten gemeinsam eine neue Ausrichtung der Dualen Ausbildung. Wir beschlossen, mehr von der Gesellschaft her zu denken, sozusagen von unseren Kunden, die Fragen an die generellen Ausbildungsmöglichkeiten in Ostbelgien haben.

Hier wurden die ersten Gedanken in Richtung Fusion gedacht, indem immer wieder das eigene Bestandsdenken auf Platz 2 verwiesen wurde – zugunsten der Idee einer zu stärkenden Dualen Ausbildung am Wirtschaftsstandort Ostbelgien.

Heute ist die Fusion rechtlich vollzogen, das ZAWM investiert in eine gemeinsame Betriebskultur, die auf verschiedensten Wegen kanalisiert wird – und man beginnt nun wieder, gemeinsam die Fäden auch zu einer Qualitätsentwicklung der Pädagogik in der Dualen Ausbildung aufzunehmen.

Auch 2022 wurden Treffen der Verwaltungsräte und Direktionen von IAWM und ZAWM abgehalten, um hier über alte und neue Ideen zu sprechen, um die Aktualität- eines gemeinsamen Leitbildes zu überprüfen und um schließlich ein umfassendes System des Qualitätsmanagements einzuführen und auszufüllen.

In 2023 sollen die Mitarbeiter beider Standorte in die Überlegungen miteinbezogen werden und die Startgedanken komplettieren, so dass anhand einer gemeinsamen Priorisierung Schuljahresziele, erste Maßnahmen und Kennzahlen definiert werden. In durch das bestehende Qualitätsmanagement bekannter Manier sollen somit die Schwerpunkte des neuen Schuljahres für jeden sichtbar und transparent werden – und sollen Rückmeldungen wie z.B. die der Pilotgruppe oder Ergebnisse der psychosozialen Risikoanalyse ins Qualitätsmanagement des ZAWM eingespeist werden.

Ziel ist es, alle Einflüsse in einem Handlungsplan zu bündeln und diesen Jahr für Jahr auszubauen, abzuhaken und weiter zu entwickeln. Die Kooperation mit dem IAWM verhindert hierbei ein Versinken im Eingemachten und öffnet stattdessen den Blick für die komplette Duale Ausbildung und ihre Erfolgsgeschichte in Ostbelgien.

3.3 Neue Impulse für die Qualitätsentwicklung: Unsere Pilotgruppe

Obschon die Fusion seit Juli 2021 rechtlich vollzogen ist, braucht das Zusammenwachsen der beiden Standorte Zeit. Auf Initiative und dank der finanziellen Unterstützung des IAWM sowie mit Zustimmung des Verwaltungsrates des ZAWM wurde Anfang 2022 eine Pilotgruppe am ZAWM ins Leben gerufen. Eine Pilotgruppe ermöglicht partizipatives Arbeiten im Changemanagement. Die Pilotgruppe besteht aus Teilnehmern, die einen repräsentativen

Querschnitt des Unternehmens darstellen, d.h. die Teilnehmer kommen aus den unterschiedlichen hierarchischen Ebenen und Funktionen, Alters- und Interessengruppen, etc. Anstatt eine Entscheidung zu einem bestimmten Thema auf Leitungsebene zu treffen, gibt die Leitungsebene der Pilotgruppe ein Mandat mit einem festgelegten Rahmen mit der gesamten Organisation zusammen ein entsprechendes Ergebnis zu erarbeiten. So trifft die gesamte Organisation partizipativ Entscheidungen. Extern begleitet und moderiert wird die Arbeit der Pilotgruppe von den beiden Facilitatoren, Andrea Rawanschad und Jan Buckenmayer. Die Pilotgruppe setzt sich wie folgt zusammen: Laura Krämer, Eddie Pidancet und Gerd Wanken aus der Gruppe der Koordinationslehrer, Jessica Lenders und Helena Mertes aus der Gruppe der Verwaltung, Carla Clicteur für die Weiterbildungsabteilung, Caroline Gerckens für die Direktion und Paul Hennen für den Verwaltungsrat ZAWM.

Vom Verwaltungsrat des ZAWM erhielt die Pilotgruppe ihr Mandat mit der Aufgabe und den Rahmenbedingungen. Konkret behandelt das Mandat der Pilotgruppe das Thema einer gemeinsamen Betriebskultur. Die Pilotgruppe soll, zusammen mit dem gesamten ZAWM, eine gemeinsame Orientierung für die Betriebskultur gestalten und erste Ideen entwickeln, wie diese mit Leben gefüllt werden kann.

Im März 2022 fand das erste Treffen der Pilotgruppe statt. Während einem Jahr traf sich die Pilotgruppe regelmäßig im Abstand von einigen Monaten. Außerdem fanden zwei Großgruppentreffen mit dem gesamten ZAWM (Personal und Verwaltungsrat) statt. Beim ersten Großgruppentreffen im September 2022 im Kloster Heidberg gab es einen Austausch zu der Frage, wie es uns als ZAWM gelingen kann, vertrauensvoll in eine bessere Kommunikation zu kommen. Es wurden erste Ideen ausgetauscht, die dann in einem anschließenden Treffen von der Pilotgruppe aufbereitet und strukturiert wurden, sodass erste konkrete Projektideen entstanden. Beim zweiten Großgruppentreffen im Januar 2023 ging es dann an die Feinjustierung und die konkrete Planung der Umsetzungen. Folgende Themen finden sich beispielsweise in den Projektideen wieder: Feedbackkultur, Teambuilding, Supervision, Einarbeitung neuer Mitarbeiter.

Die Ergebnisse und konkreten Maßnahmen für eine gemeinsame Betriebskultur werden dem Verwaltungsrat des ZAWM im Mai 2023 präsentiert. Ein definitives Fazit zur Arbeit der Pilotgruppe kann daher noch nicht gezogen werden. Trotzdem trägt die Pilotgruppe schon erste Früchte, indem beispielsweise die Zusammenarbeit der beiden Standorte viel reibungsloser und vertrauensvoller geworden ist.

3.4 Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat traf sich 2022 zehn Mal, jeweils einmal tagten das Präsidium und die Generalversammlung. Zudem traf sich dreimal ein Auditkomitee zur detaillierten Nachverfolgung der Quartalsbilanzen.

3.4.1 Themen des Verwaltungsrates

Neben den Personalentscheidungen und der Weiterentwicklung der Weiterbildungsangebote des ZAWM war die pädagogische, finanzielle und personelle Situation des Zentrums ein regelmäßiges Thema des Sitzungsjahres. Das Auditkomitee verfolgte die Situation in 3 Sondersitzungen und erstattete dem Verwaltungsrat Bericht.

Besondere Themen waren die Einsetzung eines Steuergremiums zur Unterstützung der Direktion während der verschiedenen Krankheitsausfälle, die Zusammenarbeit zwischen dem IAWM und dem ZAWM, ein Gutachten zur Abänderung des Dekrets über die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand sowie ein erster Austausch zur Neuaufnahme der Planungen der DG zum Technologiecampus in St. Vith.

Großen Raum nahmen auch die Pilotgruppe, die sich mit der Betriebskultur des fusionierten ZAWM befasste und die „Ovifatgruppe“, die am gemeinsamen Leitbild arbeitet, ein.

Beim Personal standen insbesondere die wiederholten Ausschreibungen der Direktorenstelle und der Abgang bzw. die krankheitsbedingte Abwesenheit in der Weiterbildungsabteilung zu erwähnen. Für die Direktorenstelle konnte am 14.12.2022 endlich nach erfolgreichem Assessment der Regierung Frau Claudia Thissen in Vorschlag gebracht werden. Sie wurde noch vor dem Jahreswechsel bestätigt und kann im März 2023 den Dienst antreten.

Nach dem Ausscheiden von Benno Dunkmann als Leiter der Weiterbildungsabteilung wurde auch diese Stelle mehrfach ausgeschrieben. Schließlich entschied der Verwaltungsrat, diese Stelle auf zwei Personen aufzuteilen: Céline Liessem als Leiterin und Vertreterin der Abteilung im Direktionsrat und Patrick Scholl als Koordinator für den zweiten Teil der Themenbereiche. Auch das Sekretariat der Weiterbildung musste neu besetzt werden.

Die weiteren Personalveränderungen finden sich im getrennten Kapitel dieses Berichts.

Weitere Themen waren der Austausch mit den Lehrervertretern, die sozialpädagogische Arbeit und die Lehrlingsbetreuung, die ISO-Zertifizierung, ein Kooperationsabkommen mit dem ADG, das Bezuschussungssystem für die Weiterbildungsabteilung durch das IAWM, die Investitionen in die Verwaltung und die didaktische Ausstattung sowie die Entwicklung der Schülerzahlen.

3.4.2 Investitionen

Als größere Investitionen wurde mit Unterstützung durch das IAWM eine Fräsmaschine für die Schreinerklassen in St. Vith und ein Hochhubwagen und Boxen für die Bauhallen in Eupen im Wert von 37.013,90 Euro angeschafft.

In den Umbau des Büros der Sozialpädagogen wurden 7.005,90 Euro und in die Büroausstattung an beiden Standorten insgesamt 9.067,54 Euro investiert.



Im Februar überreichten die Vertreter von Mercedes Belgien-Luxemburg der Kfz-Abteilung des ZAWM einen Mercedes-Benz A45 AMG mit vollständiger Ausstattung als didaktisches Fahrzeug.

Durch Unterstützung des Sozialfonds EDUCAM konnten zudem 3.500 Euro in didaktisches Material für die Abteilung investiert werden.

Das Projekt Smart-Energy investierte rund 25.000 Euro in Messgeräte und didaktisches Material.

4. Personal

4.1 Internes Personal

Das Schuljahr 2021/22 war in Hinsicht auf das Personal des ZAWM ein sehr negatives Ausnahmejahr. Personalwechsel im Zuge der Fusion, Krankheit und Unterbesetzung belasteten diejenigen, die da waren, besonders.

Die Akquise für neue Mitarbeiter/innen, Vertragsfragen und dann deren Einarbeitung nahm einen bisher unvorstellbaren Anteil der Arbeitskraft von Direktion und Kollegen in Anspruch, allerdings einen gut Investierten, denn mit

- Yves De Sy (Standortleitung St. Vith)
- Kelly Hennen (Sekretariat Interne Dienste)
- Mareike Meinert (Referentin Lehrlings- und Meisterausbildung)
- Christine Hermanns (Sekretariat Weiterbildung)
- Ikranur Uzuncicek (Kordinatorin Allgmeinkunde)
- Michael Kockartz (didaktischer Berater)
- Thomas Weynands (Projektleitung BIDA)
- Anna Meyer (Sekretariat)
- Karin Breuer (Haus- und Kurslogistik)

konnten wir 2022 hervorragende neue interne Kollegen an beiden Standorten gewinnen. Der krönende Jahresabschluss war natürlich die Zusage von Claudia Thissen als neue Direktorin des fusionierten ZAWM.

Einige Kollegen haben das ZAWM verlassen, so Benno Dunkmann und Julia Niselli (Weiterbildung), Jan Hilgers als Koordinator, Isabelle Heindricks und Kristina Schank als Sekretärinnen. Nicht zuletzt erlag die Eupener Haus- und Kurslogistikerin Birgit Kriescher ihrer langen Krankheit, was von Kollegen und Kolleginnen eng begleitet wurde und was schon während der Krankheit einen schweren Schlag für den Eupener Standort bedeutete.

Insofern war 2022 ein Jahr der Extreme: Personalabgänge, immer wieder Akquise, dann aber auch Hoffnung mit den neuen Kollegen und auch immer weiter die Besetzung offener Positionen und die Integration der neuen Kollegen in den beiden Standorten.

Inzwischen sind vakante Positionen weitgehend mit guten Köpfen besetzt und der Einarbeitungsprozess in vollem Gang. Alle haben sich inzwischen gut am ZAWM eingelebt, sind sehr gut mit internen und externen Lehrkräften vernetzt und werden nach und nach in bestehende Arbeitsgruppen/ Qualitätszirkel integriert.

4.2 Externes Personal

4.2.1 Neue Lehrkräfte

Als externes Personal bezeichnet das ZAWM all diejenigen Lehrkräfte und Dozenten, die nicht fest angestellt sind. Dies umfasst für die Lehrlingsabteilung eine Gruppe von 120 Personen und für die Bachelor- und Meister von 70 Personen. Wir konnten wieder neue Kolleg/innen für die Lehrtätigkeit im Zentrum gewinnen.

AK = Allgemeinkunde – FK = Fachkunde - AnBL = Angewandte Betriebslehre

19 davon in der Lehrlingsausbildung:

Eupen:

Pascale Bronckart	AnBL	Französisch	Petra Emonts	FK Restaurateurin
Judith Gier	AK	KMU	Luc Havenith	FK Gartenbauer
Angelika Haselhuhn	AK	Mathe	Felix Leibold	FK Restaurateur
Rita Mertens-Krott	AK	Deutsch		
Thorsten Schmack	FK	Restaurateur	Sven Vandenbergen	FK Lagerlogistik
Jan Vrijders	FK	Sanitärinstall.	Julia Wollny	FK Sanitärinstall.
Benoit Schneider	FK	Einzelhandel	Nicole Heinrichs	FK Friseurin
Markus Klinkenberg	FK	Restaurateur		

St. Vith

Hans-Peter Linden	AK	
Kay Delsemmé	FK	Metallbau
Sarah Theissen	FK	Einzelhandel
Pascal Mullenders	FK	Holzberufe
Raphael Scheen	FK	Holzberufe

10 in der Meisterausbildung:

Eupen

Johan Collins	FK	Gartenbauer	Séverine Govaerts	FK Heizungsinst.
Günter Lammers	FK	Anstreicher	Eric Veithen	FK Friseure
Lutz von Kneten	FK	Gartenbau		

St. Vith

Hans-Peter Linden	Betriebsführungskenntnisse
Yannick Plumacher	Betriebsführungskenntnisse
Ramona Willems	Betriebsführungskenntnisse
Kay Delsemmé	FK Metallbau
Romain Keller	FK Einzelhandel

4 in den Bachelor-Studiengängen:

PBA = Public and Business Administration

BUC = Buchhalter

Katrin Bungart: PBA: Verwaltungsrecht
Mattias Zimmermann: PBA + BUC: VWL

Mandy Hermanns: PBA: Marketing
Olaf Bodem: PBA + BUC: Arbeits-
und Sozialrecht

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 Sommer-Grillfest, ein Treffen ehemaliger Lehrkräfte und einen Neujahrsempfang.

4.2.2 Mitarbeiter-Ehrungen und Pensionierungen beim Neujahrs-Empfang

Am 29. Januar 2023 fand zum ersten Mal ein gemeinsamer Neujahrsempfang beider Standorte – dieses Mal in Eupen – statt. Durch das lange, Corona-bedingte Pausieren und durch die Fusion kamen allerhand Ehrungen zusammen:

- für 10 Jahre Engagement am ZAWM: Guido Bosten, Tom Roderburg, Wolfgang Lohbusch, Serge Heinen, Pascal Corda, Michael Hamacher, Tobia Mellone, Alexander Braun, Johann Renardy, Thomas Peters, Eddie Pidancet, Frank Fritschen, Hermann Heuskel.
- für 15 Jahre: Johnny Bardoul, Armand Koch, Michael Wegener, Linda Kesseler, Marie-Jeanne Huart, Swantje Himmel.
- für 20 Jahre: Johann Langer, Yves De Sy, Rita Petitjean, Michael Fryns, Winfried Bauer, Stefan Cremer, Manfred Scheilen, Remi Krings, Sabine Mücher, Dimitri Katsicoyannis, Marc Cürz, Ronny Heidecke, Laura Krämer, Arno Thome, Freddy Trost, Thomas Niederkorn, Stefan Theis.
- 25 Jahre: Anne-Marie Veithen, Ravi Eicher, Axel Hanf, Jürgen Schröder, Roland Keutgen.
- für 30 Jahre: Ferdinand Müller, Hermann Dederichs, Ralph Franssen, Ralph Gillessen, Gerd Rosewick und Bruno Schmetz.
- Für 35 Jahre: Ernst Claassen, Pierrot Genten, André Knauf, Jean Pierre Mattar und Thomas Pankert.
- Für 40 Jahre: Daniella Deruisseau-Nols und Herbert Hannen.

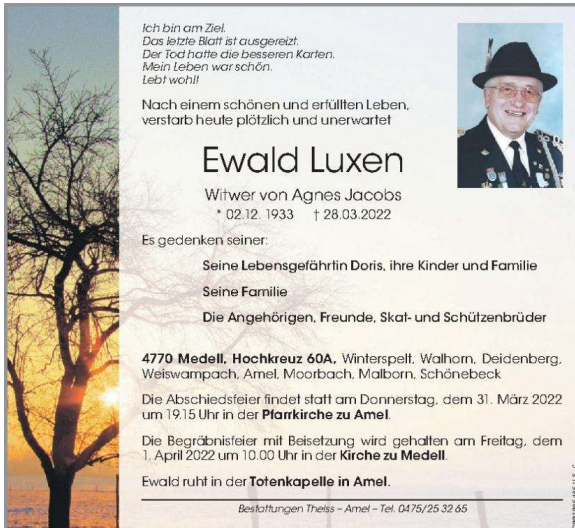
In den Ruhestand verabschiedet die Duale Ausbildung Herrn Bernd Kötters, Herrn Pierrot Genten, Herrn Kurt Andres, Herrn Herbert Hannen, Herrn Edmund Haselbach, Herrn Ernst

Claassen, Frau Maria Ploumen, Herrn Günther Thissen, Frau Rita Petit-Jean, Herrn Ferdinand Müller.

Herzlichen Dank für ihr Engagement und ihr Wirken für viele Jahrgänge von Jugendlichen am ZAWM!

4.2.3 Abschiede

Wir verabschieden uns vom langjährigen Präsidenten des ZAWM St. Vith, Ewald Luxen



Ich bin am Ziel.
Das letzte Blatt ist ausgezweigt.
Der Tod hatte die besseren Karten.
Mein Leben war schön.
Lebt wohl!

Nach einem schönen und erfüllten Leben,
verstarb heute plötzlich und unerwartet

Ewald Luxen
Witwer von Agnes Jacobs
* 02.12.1933 † 28.03.2022

Es gedenken seiner:
Seine Lebensgefährtin Doris, ihre Kinder und Familie
Seine Familie
Die Angehörigen, Freunde, Skat- und Schützenbrüder

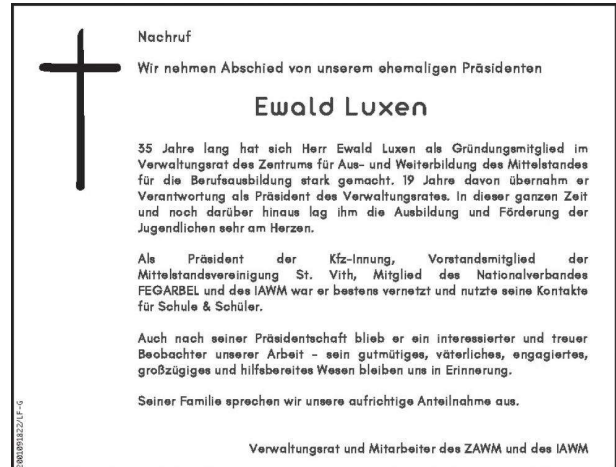
4770 Medell, Hochkreuz 60A, Winterspelt, Walhorn, Deidenberg, Weiswampach, Amel, Moorbach, Malborn, Schönebeck

Die Abschiedsfeier findet statt am Donnerstag, dem 31. März 2022 um 19:15 Uhr in der **Pfarrkirche zu Amel**.

Die Begräbnisfeier mit Beisetzung wird gehalten am Freitag, dem 1. April 2022 um 10:00 Uhr in der **Kirche zu Medell**.

Ewald ruht in der **Totenkapelle in Amel**.

Bestattungen Thissen - Amel - Tel. 0475/25.32.66



Nachruf

Wir nehmen Abschied von unserem ehemaligen Präsidenten

Ewald Luxen

35 Jahre lang hat sich Herr Ewald Luxen als Gründungsmitglied im Verwaltungsrat des Zentrums für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes für die Berufsausbildung stark gemacht. 19 Jahre davon übernahm er Verantwortung als Präsident des Verwaltungsrates. In dieser ganzen Zeit und noch darüber hinaus lag ihm die Ausbildung und Förderung der Jugendlichen sehr am Herzen.

Als Präsident der Kfz-Innung, Vorstandsmitglied der Mittelstandsvereinigung St. Vith, Mitglied des Nationalverbandes FEGARBEL und des IAWM war er bestens vernetzt und nutzte seine Kontakte für Schule & Schüler.

Auch nach seiner Präsidentschaft blieb er ein interessierter und treuer Beobachter unserer Arbeit - sein gutmütiges, väterliches, engagiertes, großzügiges und hilfsbereites Wesen bleiben uns in Erinnerung.

Seiner Familie sprechen wir unsere aufrichtige Anteilnahme aus.

Verwaltungsrat und Mitarbeiter des ZAWM und des IAWM

Besonders hart wurden die Eupener Kolleginnen und Kollegen getroffen vom Abschied von Birgit Kriescher, der Haus- und Kurslogistikerin aus Eupen, die viel zu jung ihrer Krankheit erlag.



Wir wünschen dir Frieden, ohne Kampf, ohne Schmerz,
geborgen sollst du sein, wo du bist.
Gedanken, Augenblicke, sie werden uns immer an dich erinnern,
uns glücklich und traurig machen und dich nie vergessen lassen.

Wir nehmen Abschied von

Birgit Kriescher
* 06.09.1971 † 20.09.2022

In liebevoller Erinnerung:

Dein Vater Willy
Deine Tante Kathy
Deine Kusine Renate
Deine Alyssa

sowie alle Anverwandten und Freunde

Die Verstreuung der Asche hat auf Wunsch der lieben Verstorbenen im engsten Familienkreis stattgefunden.

Trauerhaus: Gülicherstraße 23, 4700 Eupen

Funerarium Radermecker-Spronck 087/76 21 23



Nachruf

Tief betroffen nehmen wir Abschied von unserer Kollegin

Birgit Kriescher

Als Herzstück unseres Unterrichtsalttags organisierte und versorgte sie Schüler/innen, Lehrkräfte, Kolleg/innen und Direktion. Mit ihrem Tod verliert das ZAWM eine engagierte, energische und immer zuverlässige Mitarbeiterin, mehr noch - wir verlieren ein Stück Identität.

Wir beklagen den Verlust eines liebenswerten Menschen, den wir jetzt schon vermissen.

Unser Mitgefühl gilt ihren Verwandten und Freunden.

ZAWM
Mitarbeiter/innen, Direktion und Verwaltungsrat des ZAWM

4.3 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 die Mitarbeitenden bemühen sich – auf Anfrage mit Unterstützung durch die Personalabteilung – ein entsprechendes Fortbildungsangebot zu suchen und ihrem 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.

2022 war ein gutes Weiterbildungsjahr unter den internen Mitarbeitern. Insgesamt fragten die festen Mitarbeiter 43 mal eine Fortbildung an; dabei ging es

- in 11 Fällen um fachbezogene Fortbildungen aus dem technischen, beruflichen Bereich (2020: 17),
- in 7 Fällen um soziale Kompetenzen,
- in 12 Fällen um pädagogische und soziologische Themen,
- in 5 Fällen um Brandschutz und Organisation und
- in 8 (2019: 28) Fällen um den digitalen Unterricht über Microsoft Teams.

Die Zahl der Fortbildungen ist im Vergleich zu den vergangenen Teams-Jahren wieder gesunken. Berufsspezifische Schulungen gingen leicht zurück. Dass pädagogische und didaktische Themen wieder verstärkt besucht werden, ist ein sehr positives Signal.

Bei den externen Mitarbeitern (Lehrkräfte und Dozenten) nahm die Anzahl der Menschen in Weiterbildungen wieder ab (da viele ja bereits mit Teams unterrichten und hier keine Schulungen mehr benötigen), allerdings ist der Einfluss unseres neuen didaktischen Beraters deutlich zu spüren, der didaktische Themen (z.B. Leistungsermittlung) stark nach vorne bringt, der aber vor Allem vor Ort ist und die Lehrkräfte direkt begeistern kann.

Von insgesamt 36 Schulungsbesuchen entfielen

- keine auf eine beruflich-technische Schulung,
- 13 auf didaktische Themen
- 14 auf das Thema „Resilienz“ und
- 9 auf das Thema Fernunterricht/Teams.

Angesichts dieser Zahlen kann man erstens von einer für das digitale Unterrichten geschulten Lehrerschaft ausgehen – und zweitens geraten die didaktischen Fragenstellungen wieder in den Fokus. Beides ist sehr begrüßenswert.

4.4 Digitalisierung im Unterricht

Fortbildungen für interne und externe Mitarbeiter/innen

Auch in diesem Schuljahr wurden wieder Teams-Fortbildungen für Lehrer in Eupen und St. Vith organisiert - eine Anfängerfortbildung mit 6 Teilnehmern und eine Fortbildung für Fortgeschrittene mit 9 Teilnehmern.

Seit 2022 gibt es eine engere Zusammenarbeit zwischen der IT-Abteilung und der didaktischen Abteilung: interne Fortbildungen für Lehrkräfte und Verwaltungspersonal werden gemeinsam organisiert.

Laptops für Schüler/innen

Die Einrichtung der Microsoft 365-Konten von Schüler/innen und neuen Lehrkräften fand wie jedes Jahr statt.

An beiden Standorten wurden das 1. und 2. Lehrjahr mit Schülerlaptops des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft ausgestattet.

- St. Vith bekam 150 St. Schülerlaptops (75 im Juni 2022 und 75 in September 2022) und davon wurden bis jetzt 120 Stück verteilt.
- Eupen bekam 239 St. Schülerlaptops (116 im Juni 2022 und 123 im September 2022) und davon wurden 95 Stück verteilt.

Fusion: gemeinsames Dateien-Verzeichnis für das ZAWM:

Die AG Digitales wurde mit der Einrichtung eines neuen, einheitlichen Verzeichnisstruktur beauftragt, die von beiden Standorten erreichbar und nutzbar sein sollte. Beide Server in Eupen und St. Vith wurden dazu im selben Netzwerk zusammengefasst und sind so vom jeweils anderen Standort aus erreichbar. Eine gemeinsame Serverstruktur ist in Planung und soll in Kürze aktiviert werden.

Ausrüstung mit Software

In St. Vith wurden wie jedes Jahr alle Lehr- und Fortbildungsprogramme, einschließlich der Schullizenzen, auf allen Computern der beiden Informatikklassen (E3+E4) aktualisiert (Inventor, Pytha, Woodwoop, AutoCAD usw.).

In Eupen wurden die Programme AutoCAD Inventor, BOB und Keller: Drehen & Fräsen in den Computerklassen (251, 252 und 253) aktualisiert.

Die Programme Inventor und Pytha wurden auf den Laptops der Auszubildenden installiert, die sie benötigten, oder ihnen zur Verfügung gestellt, damit sie sie selbst installieren konnten.

4.5 Qualitätsentwicklung

4.5.1 Qualitätsentwicklung hat viele Aspekte

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

Im Schuljahr 2022/23 wurde zusammen mit dem IAWM eine „Qualitäts-Offensive“ begonnen, die dieses Verständnis von Qualität aufgreift und belebt: In einer von der Bertelsmannstiftung für Schulen entwickelten Logik (SEIS) werden inhaltliche und strukturelle Felder erfasst, in denen die unterschiedlichen Qualitätsbausteine abgebildet werden – und ggf. zu einem späteren Zeitraum auch zertifiziert.

Dies widerspricht den bisher bereits erarbeiteten Strukturen der ISO-Zertifizierung nicht, es ergänzt sie um weitere inhaltliche Themenfelder. Die Definition von Prozessen, Arbeitsanweisungen, Formularen usw., die durch die Qualitätsentwicklung in den vergangenen 14 Jahren bereits geleitet und immer wieder aktualisiert wurden, sollen in diese große Struktur implementiert werden, so dass wir in Zukunft nicht etwa 2 parallele Systeme abgleichen, sondern in einem Generellen unser Qualitätsverständnis einbetten und immer wieder ausbauen.

4.5.2 ISO als System des Qualitätsmanagements

ISO 9001:2015 ist ein internationales Qualitätsmanagementsystem, welches der Transparenz der Geschäftsprozesse und der Kommunikationsflüsse dient und damit positiv auf den „Output“ des Systems zielt. Nachdem in Eupen seit 12 Jahren positive Erfahrungen mit diesem Instrument der Qualitätsentwicklung gemacht wurden, wurde es 2022 auf den Standort St. Vith ausgeweitet – inklusive Zertifizierung im Herbst 2022.

Im Rückblick auf das vergangene Jahr (in der so genannten Management Review) werden Erfolge und Misserfolge mittels konkreter Kriterien ermittelt und aus diesen weiteren Risiken, aber auch Chancen für das System der dualen Ausbildung am ZAWM abgeleitet. Im Falle von Risiken werden Maßnahmen überlegt und eingerichtet und somit wird das System wieder und wieder optimiert.

Wesentlich am QM-System ist der Kreislauf der Rückmeldungen von Erfolgen und Misserfolgen ins System zurück. Anhand festgelegter Zyklen (Jahresbericht, Management Review, Audits und Interner Klausurtagung) wird die Realisierung der jährlichen Vorhaben überprüft und ggf. modifiziert.

Audits

Auf Basis der im Sommer 2022 durchgeführten internen Audits aller Festangestellten beider Standorte und mittels der letztjährigen Empfehlungen des externen Auditors wurden

Verfahren, Kommunikationswege, Arbeitsanweisungen und Formulare überarbeitet oder neu in die Dokumentation der Qualitätsentwicklung eingepflegt. Dies erfolgte durch den QMB.

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. 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. 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...

Das externe Audit durch den TÜV Rheinland musste in diesem Jahr aufgrund von Krankheit und Ersatz verschoben werden – von Mai auf Oktober/November. Der Auditor befragte wie üblich Direktion, Buchhaltung, Sekretariat, Sozialpädagogen und einzelne Koordinatoren – diesmal an beiden Standorten. Im Fokus lag bei dieser ersten gemeinsamen Zertifizierung der Blick auf die gleichen, unbedingt transparenten Prozesse an beiden Standorten.

Auch wenn es noch ein großes Stück Arbeit sein wird, alle Arbeitsanweisungen und Formulare auf ihre Anwendbarkeit für beide Standorte abzuklopfen – ein Anfang ist gemacht, die externen Audits wurden wieder ohne Abweichung bestanden, das Zertifikat ISO 9001:2015 gilt nun ausdrücklich für beide Standorte.

4.5.3 Arbeit in Qualitätszirkeln

Die Arbeit in Qualitätszirkeln (QZ) wurden in den vergangenen zwei Jahren in einigen Themen gefestigt. Im QZ wird ein Thema fokussiert, an dem unterschiedliche Gruppen arbeiten, etwa. Referenten des IAWM, Koordinatoren beider ZAWM, Direktionen, Verwaltungsratsmitglieder, Lehrer, Verwaltungsangestellte, Projektmitarbeiter/innen usw.

Neben der unter 3.3 beschriebenen Pilotgruppe fanden 2022 folgende QZ statt:

- Starttage (ZAWM, IAWM, siehe auch Kapitel 5.4.3.
- AG Digitales: Themen: Schulungen Teams & einheitliches Verzeichnis für beide Standorte

- Think tank Campus (RSI, TZU, IAWM, BIDA, ZAWM Eupen)
- AG Arbeitsordnung (Direktion & Gewerkschaftsdelegation): Erneuerung und Vereinheitlichung einer neuen Arbeitsordnung
- Audit Finanzen (Verwaltungsrat und Direktion ZAWM)
- AG: Kommunikation (ZAWM – unterschiedliche Bereiche)

Zudem begann die Arbeitsgruppe „Ovifat“ aus Direktion, Verwaltungsrat und IAWM (Dr. Verena Greten und Raphael Schröder) mit der Wiederaufnahme der Überarbeitung des Leitbildes und des Starts eines pädagogischen Qualitätsentwicklungsprozesses.

4.5.4 Neue Impulse in der Didaktik

Die Stelle des didaktischen Beraters wurde im September 2022 mit Herrn Michael Kockartz besetzt. Erstmals umfasst diese Stelle sowohl den Standort Eupen als auch den Standort St. Vith, Herr Kockartz arbeitet daher mit den Koordinatoren und Lehrpersonen beider Standorte zusammen. Dabei ist es ihm möglich, seinen Arbeitsort flexibel auszuwählen, dies macht er abhängig von geplanten Unterrichtsbesuchen, Weiterbildungen oder anderen Formen des Austauschs.

Netzwerk unter den Lehrkräften bilden

Erstes Ziel von Herrn Kockartz war es, Kontakt zu den Lehrpersonen, intern wie extern, zu knüpfen, ihnen seine Rolle vorzustellen sowie ihnen Unterstützung bzgl. Lehrmethoden und Unterrichtsgestaltung anzubieten, im Idealfall verbunden mit Unterrichtsbesuchen.

Um so früh wie möglich einen Einblick in alle Fachbereiche der Lehrlingsausbildung am ZAWM zu erhalten, knüpfte Herr Kockartz gerade zu Beginn den Kontakt zu den Fachkoordinatoren und besuchte ihre Unterrichte. Den Kontakt zu den externen Lehrern suchte er vor allem im Rahmen der Lehrerpausen, damit sich die Lehrpersonen ein konkretes Bild von ihm machen konnten und er ihnen seine Rolle erklären und seine „Dienste“ anbieten konnte.

Bei diesen Vorstellungen ist es Herr Kockartz stets wichtig, den Lehrpersonen ein möglichst konstruktives Bild seiner Arbeit zu vermitteln: Es geht ihm nämlich nicht darum, mit dem Finger auf mögliche Fehler zu zeigen, sondern die Unterrichtsbesuche sollen dazu dienen, ihm einen Eindruck über die verschiedenen Fächer und Unterrichtsformen in der Lehrlingsausbildung zu verschaffen und den Lehrpersonen im Anschluss an den Unterricht rückzumelden, wie er ihren Unterricht erlebt hat, was ihm positiv aufgefallen ist und welche Tipps er ihnen für zukünftige Unterrichte auf dem Weg mitgibt.

Damit die Lehrpersonen auch dauerhaft von dieser Rückmeldung profitieren können, erhalten sie auch eine schriftliche Rückmeldung. In den meisten Fällen war dies eine einfache Auflistung aller beobachteter Punkte inkl. Gedankenanstöße für weitere Unterrichte. In Zusammenarbeit mit Frau Gerckens hat Herr Kockartz auch strukturiertere Dokumente für Unterrichtsbesuche erstellt, so z.B. ein Unterrichtsraster nach Vorbild der Hospitationsbögen der AHS sowie ein Dokument speziell für neue Lehrer am ZAWM, auf dem die Lehrkräfte selbst

ausfüllen können, zu welchen Bereichen ihres Unterrichts Herr Kockartz seine Beobachtungen richten und im Anschluss rückmelden soll.

Herr Kockartz stellt fest, dass die meisten Lehrpersonen offen für seine Besuche und Tipps sind, allerdings möchte er einen zweiten Besuch basierend auf den Notizen seines Erstbesuchs durchführen, um festzustellen, ob die Lehrpersonen seine Tipps tatsächlich umsetzen.

Interne Fortbildungen

In Absprache mit der Direktion kümmert sich Herr Kockartz außerdem um die Organisation, Planung und Durchführung interner Fortbildungsangebote für die Lehrkräfte des ZAWM, die vom IAWM bezuschusst werden.

Bisher durchgeführt wurde eine Fortbildung zum Thema Leistungsermittlung, -bewertung und Differenzierung in Zusammenarbeit mit Frau Sandra Förster (Schulentwicklungsberatung Ministerium der DG) sowie Fortbildungen zu Teams und PowerPoint, die von den IT-Fachkräften beider Standorte erteilt wurden, zum Teil in mehreren Sitzungen.

Um solchen Fortbildungen mehr Gewicht zu geben, wird den teilnehmenden Lehrkräften im Anschluss eine offizielle Teilnahmeurkunde verliehen und seit kurzem werden die Teilnehmer gebeten, anhand eines Feedbackbogens eine Rückmeldung zur Fortbildung zu geben, was im Sinne der Qualitätsentwicklung am ZAWM ist.

Mit Unterstützung der IT-Abteilung fusionierte und aktualisierte Herr Kockartz über Teams das E-Lehrerzimmer und das SV-Lehrerzimmer zum Lehrerzimmer ZAWM. Dort werden alle am ZAWM tätigen Lehrkräfte über Neuigkeiten am ZAWM (Weiterbildungen, Wettbewerbe, nützliche Dokumente, ...) informiert, dies soll in Zukunft vom internen Personal aber noch intensiver und effektiver gespeist werden.

Sonstiger Einsatz

Auch unterstützte Herr Kockartz gemeinsam mit Herrn Jacobs die an der Erlebniswerkstatt teilnehmenden Fachlehrer bei der Planung der Aktivitäten für Primarschüler des sechsten Schuljahrs. Diese handlungsorientierten Aktivitäten kamen sowohl bei den Kindern als auch bei ihren Lehrern sehr gut an, eine zweite Runde findet im März 2023 statt.

Ein besonderes Anliegen von Herrn Kockartz ist, dass Bewertungsformen und -kriterien am ZAWM überarbeitet werden in dem Sinne, dass Kriterien geschaffen werden, die sowohl messbar für die Lehrkräfte, als auch nachvollziehbar und objektiv für die Lehrlinge sind. Daher setzte er sich als gegenwärtiges und zukünftiges Ziel, gemeinsam mit den Koordinatoren und Fachlehrern Bewertungsraster für Tests und Prüfungen, aber auch die vom Lehrprogramm vorgegebene Punktegewichtung der Fächer, in Zusammenarbeit mit dem IAWM, auf dem Prüfstand zu stellen.

Ein großes Ziel wird auch die zunehmende Digitalisierung des Unterrichts am ZAWM. Herr Kockartz wird hierfür in Austausch mit der IT-Abteilung und den Fachkoordinatoren planen,

welche Programme zu diesem Zweck genutzt werden können. Diese sollen den Lehrkräften im Anschluss sowohl über Fortbildungen als auch über das Teams-Lehrerzimmer ZAWM zur Verfügung gestellt werden.

4.5.5 Berufs-Bildungs-Campus (BBC) Eupen

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 und Hausmeistertätigkeit 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 (K. Gensterblum), die Haus- und Kurslogistikerin (K. Breuer) und die Direktion (S. Himmel) teil.

Quartalsmäßig erhebt das Ministerium die Zufriedenheit der Mieter (ZAWM, RSI, Arbeitsamt, IAWM) mit den Dienstleistungen der Hausmeistertätigkeiten.

Gefahrenschutz

Als Gefahrenschutz-Beauftragter beider Standorte des ZAWM hat Kevin Gensterblum die Aufgabe, das Personal hinsichtlich des Notfalls zu schulen, sowohl was Evakuierungsübungen angeht als auch in kleinerem Umfang eine Einweisung hinsichtlich der Notfallpläne usw.

5 Lehrlingsausbildung

5.1 Unterrichtsorganisation

In diesem Schuljahr werden die Zahlen zur Unterrichtsorganisation zum ersten Mal standortübergreifend präsentiert und beschrieben. Dennoch erlauben die Tabellen auch nach wie vor einen standortspezifischen Überblick.

Im Schuljahr 2022/23 muss sowohl bei den Lehrlingszahlen als auch beim Stundenkontingent ein Rückgang verzeichnet werden. Standortübergreifend ergibt sich ein Rückgang von 3,1% in den Unterrichtsstunden (18.446 Stunden im Schuljahr 2022/23 und 19.037 Stunden im Schuljahr 2021/22). Ein Blick auf die Allgemeinkundestunden zeigt jedoch eine Steigerung auf 5.988 Stunden (5.565 im Schuljahr 2021/22), d.h. ein Plus von 7,6%. Verantwortlich dafür ist der Unterricht der Anlehre, der seit diesem Schuljahr kein extern finanziertes Projekt mehr ist, sondern institutionalisiert wurde und somit auch subventioniert wird. Das niedrigere Stundenkontingent geht also auf die niedrigen Unterrichtsstunden in der Fachkunde zurück. Dies ist nicht verwunderlich, da auch die Lehrlingszahlen wieder leicht rückläufig sind, nachdem sie sich im letzten Jahr stabilisiert zu haben schienen: 340 Lehrlinge sind am ZAWM in der Allgemeinkunde eingeschrieben (361 in 2021/22) und 483 in Fachkunde (511 in 2021/22). Ein Rückgang von 5,82% in der Allgemeinkunde und von 5,48% in der Fachkunde.

Lehrlinge Eupen	Lehrlinge 2021	Lehrlinge 2022	Teilnehmer St. Vith	Lehrlinge 2021	Lehrlinge 2022	Teilnehmer gesamt	Lehrlinge 2021	Lehrlinge 2022
	Allgemeinkunde	171		174	Allgemeinkunde		190	166
Fachkunde	385	361	Fachkunde	126	122	Fachkunde	511	483
Gesamt	Keine Gesamtzahlen, da Doppelnennungen							

Stunden Eupen	Stunden 2021	Stunden 2022	Stunden St. Vith	Stunden 2021	Stunden 2022	Stunden gesamt	Stunden 2021	Stunden 2022
	Allgemeinkunde	2.965		3.536	Allgemeinkunde		2.600	2.452
Fachkunde	10.192	9.340	Fachkunde	3.280	3.118	Fachkunde	13.472	12.458
Gesamt	13.157	12.876	Gesamt	5.880	5.570	Gesamt	19.037	18.446

Im Schuljahr 2022/23 besuchten im November 174 Lehrlinge den Allgemeinkundeunterricht am Standort Eupen (2021/22: 171) und 166 am Standort St. Vith (2021/22: 190). Dabei fällt Folgendes auf:

1. An beiden Standorten sind die **Einschreibungen** ins 1. Lehrjahr rückläufig – der Rückgang in St. Vith beträgt sogar 27%.
2. Die Unterrichte der **Angewandten Betriebslehre** (AnBL) finden in diesem Schuljahr aufgrund von Lehrermangel erneut ausschließlich am Standort Eupen statt mit 26 Schülern. Insgesamt ist festzuhalten, dass die Teilnehmerzahl für AnBL in den letzten Jahren rückläufig ist (34 in 2021/22 und 49 in 2020/21).
3. Die Anzahl von Modulschülern variiert zwischen den Standorten. Der **Modulunterricht** wird aktuell in Eupen von 15 Modulschülern besucht und von sieben Schülern in St. Vith. Der Unterschied erklärt sich u.a. durch die Anlehre, da die Anlehrlinge mit Eintritt in die Lehre Anrecht auf einen Platz im Modulunterricht haben. Da die Anlehre am Standort Eupen stattfindet, bleiben viele Schüler im darauffolgenden Schuljahr am Standort, da sie sich dort schon auskennen.
4. Auch in diesem Schuljahr erhielten wir wieder **Zusatzstunden** für pädagogische Projekte in der Allgemeinkunde. Aktuell werden diese Stunden an den beiden Standorten unterschiedlich genutzt. Am St. Vith Standort wurde pro Lehrjahr eine weitere Allgemeinkundeklasse geöffnet, sodass insgesamt weniger Lehrlinge pro Klasse vorgesehen sind. Der Eupener Standort hat in den letzten beiden Schuljahren gute Erfahrungen mit der Möglichkeit einer zusätzlichen Mathematiklehrkraft gesammelt. Für den Mathematikunterricht wird die Klasse zweigeteilt, sodass die Schüler mehr Zeit haben um Fragen zu stellen und die Lehrkräfte mehr Zeit haben, um Fragen zu beantworten. Aufgrund von Lehrermangel findet dieses Konzept momentan nur im 2. Lehrjahr statt. Für das kommende Schuljahr wird gemeinsam mit den Allgemeinkundekoordinatoren an einem neuen Konzept für die sinnvolle Nutzung dieser Stunden gearbeitet.

Konkret lauten die Lehrlingszahlen für die Allgemeinkunde:

	Eupen			St. Vith			gesamt		
	2022/23	2021/22	2020/21	2022/23	2021/22	2020/21	2022/23	2021/22	2020/21
AK 1	48	57	33	45	62	42	93	119	75
AK 2	47	38	35	61	54	58	108	92	93
AK 3	33	32	32	53	54	38	86	86	70
ANBL	26	25	37	0	10	12	26	34	49
Modul	15	19	21	7	10	7	22	29	28
Anlehre	5	0	0	0	0	0	5	0	0
Gesamt	174	171	158	166	190	157	340	360	315

Berufsranking bei den neuen Lehrverträgen im 1. Lehrjahr 2022/23

Standort Eupen				Standort St. Vith			
Beruf	2022	2021	2020	Beruf	2022	2021	2020
	Elektriker	18	18		13	Bauschreiner	10
Gartengestalter	14	12	12	Metallbauer	8	8	6
Kfz-Mechatroniker	10	9	7	Möbelschreiner	7	8	5
Frisöre	10	6	8	Verkäufer	2	1	4
Spediteure	9	10	6	Einzelhändler	4	7	4
Anstreicher	9	5	6				
Maschinenschlosser	7	3	4				
Maurer	6	12	6				
Restaurateure	6	12	4				
Einzelhändler	6	6	6				
Dachdecker	6	10	1				
Bäcker	5	6	7				
LKW-Mechaniker/ Traktorenschlosser	5	6	0				
Lagerfachkraft -logistiker	4	5	6				
Heizunginstallateur	3	5	7				
Mediengestalter	2	6	6				
Floristen	2	4	0				
Autofachverkäufer/ zubehörhändler	2	3	4				
Fliesenleger/ Verputzer	2	3	2				
Küchenfachkraft	1	2	7				
Sanitärinstallateur	1	1	0				
Rezeptionist	1	0	1				
Karossiers	0	6	3				
Metzger	0	3	3				
Metallbauer (s. St.Vith)	0	2	4				
Gärtner	0	1	1				
Steinmetz/Marmorbe- arbeiter	0	0	2				
Reifenfachkraft	0	0	1				
Bauklempner	0	0	0				
	129	150	127		31	43	32

Insgesamt sind die Neueinschreibungen ins 1. Lehrjahr Fachkunde in diesem Schuljahr auf 160 Lehrlinge gesunken (193 im Schuljahr 2021/22). Das ist ein Minus von 17,1% im Vergleich zum Vorjahr und ein Niveau, das dem aus dem Corona-Schuljahr 2020/21 ähnelt. Die Gründe für

diesen Rückgang sind schwierig auszumachen. Auffallend in diesem Schuljahr ist beispielsweise der starke Rückgang bei den **Mediengestalter**. Nur zwei Lehrlinge haben einen Lehrvertrag im ersten Jahr abgeschlossen. Dies hat scheinbar nicht mit dem Interesse der Lehrlinge zu tun, sondern mit der geringeren Zahl an Ausbildungsbetrieben für diesen Beruf, d.h. mit der geringeren Verfügbarkeit von freien Ausbildungsplätzen. Anders sieht es bei den **Heizungsinstallateuren** aus, wo in diesem Schuljahr zum ersten Mal mit drei Einschreibungen nicht die Klassennorm von vier Lehrlingen erfüllt wurde. Aus diesem Grund findet der Fachkundeunterricht in einer jahrgangsübergreifenden Klasse aus 1. und 2. Lehrjahr statt – eine Situation, die für die Fachkundefachlehrer sehr herausfordernd ist. Keine einzige Neueinschreibung hat es in diesem Schuljahr bei den **Karosserie reparateuren** gegeben. Auch dem Sektor ist mittlerweile bekannt, dass im Beruf des Karosiers immer weniger Lehrverträge abgeschlossen werden. Um die Attraktivität des Berufs zu steigern und auch wieder bekannter zu machen, findet in diesem Schuljahr zum ersten Mal ein Wettbewerb auf nationaler Ebene statt („Carosserie Master“) an dem auch zwei Lehrlinge des ZAWM teilnehmen.

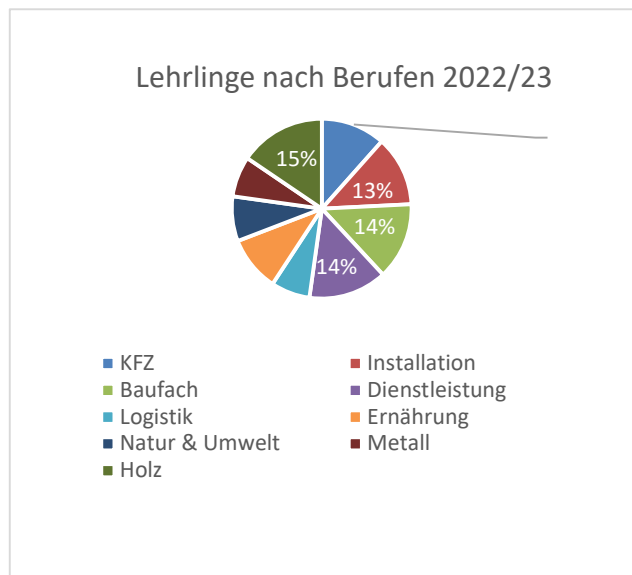
Trotz des allgemeinen Rückgangs an Neueinschreibungen, gibt es weiterhin Berufe, die sich großer Beliebtheit erfreuen. Spitzenreiter sind in diesem Jahr die **Elektriker** mit erneut 18 Einschreibungen. Die **Garten- und Landschaftsbauer** folgen auf dem zweiten Platz mit 14 Einschreibungen. Hier ist hervorzuheben, dass zum 1. September nur 3 Lehrverträge abgeschlossen waren und die Fachkundefachlehrer schon um die Eröffnung der Fachkundeklasse fürchteten. Bis zum Ende der Periode, in der Lehrverträge abgeschlossen werden können (1. November) haben sich die Zahlen dann noch stark verbessert. Immer noch mit guten Einschreibezahlen, aber doch mit einem Rückgang zum letzten Schuljahr, sehen sich die **Bauschreiner**. Sie teilen sich den dritten Platz bei den Neueinschreibungen mit den **Kfz-Mechatronikern** und den **Frisören**, die alle jeweils 10 Lehrlinge im ersten Jahr vorweisen können. Ein großes Plus an Neueinschreibungen können auch die **Anstreicher** verzeichnen mit neun Lehrlingen.

Das Beispiel der Neueinschreibungen bei den Garten- und Landschaftsbauern spiegelt insgesamt eine interessante Entwicklung wider: viele Lehrverträge werden nicht mehr zu Beginn des Schuljahres oder noch im Sommer abgeschlossen, sondern immer später in den Herbst hinein. Dies bestätigt uns auch das Lehrlingssekretariat. Ein Grund dafür ist sicherlich der Zeitpunkt der Nachprüfungen an den Sekundarschulen. Es entsteht der Eindruck, dass viele Schüler erst einmal die Ergebnisse ihrer Nachprüfungen Ende August abwarten, ehe sie sich dann für eine Lehre entscheiden. Für die Schuljahresplanung ist dies herausfordernd, da in den ersten Wochen noch viele Unsicherheiten in der Stundenplanung herrschen. Aber auch für die Lehrkräfte und den Sozialpädagogischen Dienst ist dies mit Schwierigkeiten verbunden, da zum einen in den ersten Wochen viele Unterrichtsinhalte wiederholt werden müssen, weil wöchentlich neue Schüler in die Klassen kommen. Zum anderen bedeutet dies einen hohen Betreuungsbedarf, da mit jedem Späteinsteiger (ab 1. Oktober) individuelle Nachholpläne vereinbart werden.

Wie oben bereits erwähnt, sind die Anzahl Lehrlinge und damit auch die Anzahl Unterrichtsstunden in der Fachkunde gesunken im Vergleich zum Vorjahr: 483 Lehrlinge besuchen derzeit die Fachkundeunterrichte am ZAWM (511 im Schuljahr 2021/22) – ein Minus von 5,48%. Dies ergibt ein Stundenkontingent von 12.458 Stunden (13.472 im Schuljahr 2021/22), d.h. ein Minus von 7,53%.

Bei der Verteilung der Lehrlinge auf die Fachrichtungen sieht die Rangfolge wie folgt aus: die **Holzberufe** (Bau- und Möbelschreiner) bilden mit derzeit 75 Lehrlingen den größten Fachbereich am ZAWM, dicht gefolgt von den Berufen aus dem Bereich „**Dienstleistung**“ (Einzelhandel, Verkäufer, Mediengestalter, Frisör) mit 68 Lehrlingen und dem **Baufach** (Maurer, Dachdecker, Verputzer, Fliesenleger, Anstreicher) mit 67 Lehrlingen. Der Bereich „**Installation**“ (Heizung- und Sanitärinstallateure, Elektriker) folgt dank der hohen Anzahl an Lehrverträgen bei den Elektrikern auf dem vierten Rang mit 61 Schülern.

	2022/23	
KFZ	56	12%
Installation	61	13%
Baufach	67	14%
Dienstleistung	68	14%
Logistik	34	7%
Ernährung	48	10%
Natur & Umwelt	39	8%
Metall	35	7%
Holz	75	15%
	483	100%



5.2 Prüfungen

Im Frühjahr 2022 wurden praktische Zwischenbewertungen in 30 Berufen durchgeführt.

2022 fanden am Standort St. Vith Gesellenprüfungen in vier Berufen statt mit insgesamt 37 Lehrlingen; dabei bestanden 34 Lehrlinge ihre Gesellenprüfung. Dies bedeutet eine Bestehensquote von 91,89%. Am Standort Eupen fanden die Gesellenprüfungen in 30 Berufen mit insgesamt 122 Lehrlingen statt. Dabei bestanden 109 Lehrlinge, was einer Bestehensquote von 89,34% entspricht (2021: 88,37%, 2020: 87,13%). Durchschnittlich ergibt dies für die praktischen Gesellenprüfungen an beiden Standorten eine hervorragende Bestehensquote von ca. 90%.

Allgemeinkunde Eupen	bestanden	nicht bestanden	Gesamt	Bestehensquote
1. Jahr	47	7	54	87%
2. Jahr	40	4	44	91%
3. Jahr	33	7	40	82,50%

Allgemeinkunde St.Vith	bestanden	nicht bestanden	Gesamt	Bestehensquote
1. Jahr	39	2	41	96%
2. Jahr	50	4	54	93%
3. Jahr	59	1	60	98%

Die Endprüfungen in der Allgemeinkunde wurden im 1. Jahr mit einer Quote von 96% in St.Vith (bei 41 Prüfungen) und von 87% in Eupen (bei 47 Prüfungen) bestanden. Das 2. Jahr Allgemeinkunde haben in St.Vith 93% der Schüler und in Eupen 91% der Schüler bestanden. Im 3. Jahr haben in St.Vith hervorragende 98% der Schüler bestanden (bei 60 Prüfungen), in Eupen 82,50% (bei 40 Prüfungen).

Fachkunde Eupen	bestanden	nicht bestanden	Gesamt	Bestehensquote
1. Jahr	123	16	139	88,50%
2. Jahr	100	4	104	96%
3. Jahr	110	9	119	92,50%

Fachkunde St.Vith	bestanden	nicht bestanden	Gesamt	Bestehensquote
1. Jahr	32	9	41	78%
2. Jahr	39	2	41	95%
3. Jahr	38	0	38	100%

Die Endprüfungen in der Fachkunde wurden im 1. Jahr mit einer Quote von 78% in St. Vith (bei 41 Prüfungen) und von 88,5% in Eupen (bei 139 Prüfungen) bestanden. Das 2. Jahr Fachkunde haben in St. Vith 95% der Schüler und in Eupen 96% der Schüler bestanden. Im 3. Jahr haben in St. Vith 100% der Schüler bestanden (bei 38 Prüfungen), in Eupen 92,50% (bei 119 Prüfungen).

Gründe für Unterschiede in der Bestehensquote zwischen den beiden Standorten sind schwierig zu ermitteln. Es gilt in den kommenden Jahren zu schauen, ob solche Unterschiede (1. Jahr Fachkunde und 3. Jahr Allgemeinkunde) einmalig waren oder ob es regelmäßig Leistungsunterschiede zwischen den beiden Standorten gibt. Insgesamt kann aber festgehalten werden, dass es durchweg eine erfreulich hohe Bestehensquote in der Allgemein- und Fachkunde am ZAWM gibt.

5.3 Koordination Allgemeinkunde

5.3.1 Neue Kollegen für das Schuljahr 2022/2023

In der Allgemeinkundeabteilung der Lehrlingsausbildung wurden erneut neue Kollegen/innen (siehe Kapitel Personal) eingestellt;

Am Standort St Vith wurden einige Personaländerungen vorgenommen:

- Als neue Koordinatorin Allgemeinkunde, die dann auch Französisch im 1. und im 2. Jahr gibt, und die Modulunterrichte betreut: Ikranur Uzuncicek (die Herrn Hilgers ersetzt).
- Für Recht und Gesetzgebung im 1. Jahr, Deutsch im 2. und im 3. Jahr: Heinz-Peter Linden
- Für Mathematik im 1. und im 3. Jahr: Gerd Fuchs (ist schon langjähriger Lehrer in der Holzabteilung)

Auch am Standort Eupen gab es Änderungen:

- Für das 1. Lehrjahr Deutsch: Rita Krott
- Für das 3. Lehrjahr Mathematik: Angelika Haselhuhn
- Für Französisch in der Angewandten Betriebslehre: Pascale Bronckart
- Die zweite 50% Koordinationsstelle ist leider nach wie vor unbesetzt.

5.3.2 Projekte/Initiativen

Im Schuljahr 2021/22 konnten die meisten Projekte wieder wie gewohnt stattfinden. An beiden Standorten fand ein Erste-Hilfe-Kurs für alle Lehrlinge des 1. Jahres Allgemeinkunde statt. Am Standort St.Vith fanden gemeinsam mit der ASL Seminare zur Drogenprävention statt. Am Standort Eupen fand im 2. Lehrjahr ein Projekt mit Kaleido zur sexuellen Gesundheit statt und im 3. Jahr konnte der Crash-Kurs wieder wie gewohnt stattfinden. Alle Projekte sind Teil des Allgemeinkundeunterrichts und haben einen deutlichen Mehrwert für die Schülerinnen und Schüler. Zukünftig wird noch mehr drauf geachtet, dass an beiden Standorten ähnliche Projekte stattfinden.

Zu Beginn des Schuljahres 2021/2022 fand an beiden Standorten erneut der „Starttag“ für die Lehrlinge des 1. Lehrjahres in Allgemeinkunde statt. Der sozialpädagogische Dienst organisiert für die neuen Lehrlinge ein ansprechendes Tagesprogramm mit dem Ziel, dass die Lehrlinge sich am ZAWM Willkommen fühlen und schon erste Kontakte untereinander knüpfen.

Auch im Schuljahr 2021/22 erhielten beide Standorte wieder Zusatzstunden für die Allgemeinkunde, um Pilotprojekte ins Leben zu rufen. Am Standort St Vith wurden die Zusatzstunden genutzt, um pro Lehrjahr eine Zusatzklasse zu öffnen, wodurch die Gruppen kleiner wurden, und die Betreuung der Schüler intensiver. Am Standort Eupen sollte durch diese Stunden eine zusätzliche Lehrkraft finanziert werden, die als zweite Lehrperson den

Mathematikunterricht unterstützen sollte. Dies hat punktuell stattgefunden (z.B. im 2. Lehrjahr) und auch Früchte getragen, da weniger Nachprüfungen in Mathematik vergeben wurden, aber konnte aufgrund von Lehrermangel leider nicht flächendeckend für alle drei Lehrjahre stattfinden.

5.4 Sozialpädagogischer Dienst

5.4.1 Kernaufgabe: Betreuung und Unterstützung der Lehrlinge

Kernaufgabe des Sozialpädagogischen Dienstes an beiden Standorten ist die sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung der Lehrlinge. Sei es durch Gespräche zu schulischen Themen oder persönlichen Problemen, Verhaltensauffälligkeiten innerhalb der Unterrichte, Lernschwierigkeiten oder Nachholpläne bei verpassten Unterrichten bzw verspätetem Einstieg in die Lehre.

Im Schuljahr 21/22 besuchten 316 Lehrlingen die Allgemein- und/oder Fachkunde am Standort St.Vith. Der sozialpädagogische Dienst hat 70 Lehrlinge sozialpädagogisch betreut, d.h. Insgesamt also 22 % der Lehrlinge am Standort St.Vith. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Bedarf nach sozialpädagogischer Betreuung gleichgeblieben.

Am Standort Eupen besuchten im Schuljahr 21/22 556 Lehrlinge die Allgemein- und/oder Fachkunde. Insgesamt wurden 109 Lehrlinge sozialpädagogisch betreut (Gespräche, Nachhilfe, Nachholpläne bei Späteinsteigern), d.h. 19,6% der eingeschriebenen Lehrlinge am Standort Eupen wurden sozialpädagogisch betreut. Auch hier machten die Lehrlingsgespräche den Großteil an Betreuungsarbeit aus. Insgesamt fanden 473 Gespräche mit 77 verschiedenen Lehrlingen statt, d.h. ein Durchschnitt von 6,17 Gesprächen pro Lehrling.

An beiden Standorten wurden also jeweils ein Fünftel der Lehrlinge sozialpädagogisch betreut. 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). Weiterhin fanden oftmals kurze Gespräche im Flur statt, dies wurde allerdings nicht protokolliert.

Neben den Lehrlingsgesprächen wird auch das freiwillige Nachhilfeangebot des Sozialpädagogischen Dienstes von den Lehrlingen gut wahrgenommen. Am Standort St.Vith wird die Nachhilfe anhand einer schulinternen Lernwerkstatt organisiert. Die Lernwerkstatt ermöglicht den Lehrlingen in Begleitung der Sozialpädagogen zu lernen. Zeit, Raum und Materialien stehen den Lehrlingen zur Verfügung, um sich bestmöglich auf die Herausforderungen in den Allgemein- und Fachkundeunterricht vorzubereiten. Die Lernwerkstatt ist an drei Vormittagen in der Woche geöffnet und täglich sind jeweils 2-4 Lehrlinge aus verschiedenen Lehrjahren und Berufen anwesend. Dabei gibt es Lehrlinge, die das Angebot wöchentlich und während des ganzen Schuljahres in Anspruch nehmen. Andere sind je nach Bedarf und auf Absprache anwesend. Individuelle Nachhilfe konnte vereinzelt und

auf Terminabsprache ebenfalls angeboten werden. Ebenfalls konnte für einige Lehrlinge eine individuelle fachbezogene Nachhilfe organisiert werden. Diese Nachhilfestunden werden von Fachlehrern des jeweiligen Fachbereichs gegeben und dienen meist zur Nachbereitung von verschiedenen Unterrichtsthemen oder zur Vorbereitung auf die Prüfungen.

Am Standort Eupen verläuft die Nachhilfe weitestgehend individuell und nach Absprache mit dem Sozialpädagogischen Dienst. Als Vorbereitung auf Nachprüfungen gibt es seit zwei Schuljahren auch ein Gruppennachhilfeangebot, welches vor allem für Mathematik genutzt wird. Im vergangenen Schuljahr nahmen 23 verschiedene Lehrlinge das Nachhilfeangebot in Allgemeinkunde wahr. Insgesamt wurden 104 Nachhilfestunden gegeben. Mehr als die Hälfte der Stunden wurden für die Nachhilfe in Mathematik investiert. Im Vergleich zum vergangenen Jahr ist die Verteilung der erteilten Nachhilfestunden in allen Lehrjahren mehr oder weniger ausgeglichen und die Anzahl im Vergleich etwas zurückgegangen, was sicherlich daran liegt, dass nach der mühseligen Coronaphase der normale Schulbetrieb wieder aufgenommen werden konnte und die Lehrlinge dem Unterricht wieder wie gewohnt in Präsenzform folgen durften. Den Sozialpädagogen ist es wichtig, die Nachhilfe nicht in der klassischen „Lehrermanier“ zu erteilen, sondern mit dem Lehrling eine Vertrauensbasis aufzubauen. Folglich ist der Nachhilfe-Lehrer auch für persönliche Fragen ansprechbar. Viele Lehrlinge vereinbarten einen Serientermin mit dem Sozialpädagogischen Dienst, um wöchentlich von der Nachhilfe zu profitieren und so den Unterricht aufzuarbeiten oder sich entsprechend auf anstehende Tests vorzubereiten. Immer häufiger bitten die Lehrlinge auch um ein Lernmethodik-Training („Lernen zu lernen“), da z.B. das Filtern von wichtigen Informationen einigen Lehrlingen schwerfällt. Die Lehrlinge werden daher auch beim Finden von adäquaten Lernmethoden und -umgebungen unterstützt. Dies geschieht auch in Absprache mit der Förderpädagogin des ZAWM. Die Nachhilfe in der Fachkunde wird nicht durch den Sozialpädagogischen Dienst erteilt, aber organisiert. Wie in den vergangenen Jahren wurde jedem Standort ein Kontingent von 180 Stunden für fachspezifische Nachhilfe zur Verfügung gestellt. Davon wurden am Standort Eupen insgesamt 95 Stunden von den Lehrlingen genutzt – etwas häufiger als in den letzten Schuljahren. Nach wie vor wird aber festgestellt, dass genehmigte Nachhilfestunden letztendlich nicht genutzt werden. Die häufigsten Gründe dafür waren spontane Meinungsänderung der Lehrlinge, nun doch keine Nachhilfe zu benötigen sowie das Nicht-zustande-kommen von Terminen zwischen Lehrling und Nachhilfelehrkraft. So wurde im vergangenen Schuljahr stärker darauf geachtet, dass genehmigte Nachhilfestunden auch genutzt wurden. Auch die Suche nach möglichen Nachhilfelehrern gestaltet sich weiterhin schwierig. Oftmals fehlt den Lehrpersonen das Interesse oder die Zeit Nachhilfe zu erteilen, sodass das Stundenkontingent für die Fachkundenachhilfe nur teilweise ausgeschöpft wird.

5.4.2 Netzwerkarbeit

Da viele Lehrlinge die Unterrichte an beiden Standorten besuchen, ist ein enger Austausch zwischen dem Sozialpädagogischen Dienst beider Standorte essenziell. Dies passiert in

regelmäßigen Teamsitzungen, die aufgrund der geographischen Lage meistens digital stattfinden.

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

- Vor allem mit Kaleido werden häufigere Termine vereinbart, um sich über bestimmte Lehrlinge auszutauschen. Bei einem jährlichen Bilanzgespräch wird die Kooperation evaluiert und Schwerpunkte für das kommende Schuljahr festgelegt.
- Weitere Ansprechpartner des Sozialpädagogischen Dienstes sind das Sozialpädagogische Zentrum V.o.G., der Jugendhilfedienst, das Mobile Team, soziale Wohnformen, in denen einige unserer Lehrlinge wohnen (Mosaik, Dreiland, etc.)
- 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). Sie beinhaltet den Austausch von Informationen und einem halbjährlichen Treffen der beiden Dienste.
- Mit dem Zentrum für Förderpädagogik (ZFP) und dem Teilzeit-Unterricht (TZU) in Eupen 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 regelmäßige Austausch mit dem Lehrlingssekretariat. Da das Lehrlingssekretariat in engem Kontakt mit den Ausbildungsbetrieben 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.

5.4.3 Projektarbeit in der Lehrlingsabteilung

Aufgrund des Erfolges der letzten Jahre wurde der Starttag auch im September 2021 wieder an beiden Standorten durchgeführt. Ziel ist es, den Lehrlingen des 1. Jahres Allgemeinkunde den Beginn der Lehre durch ein gegenseitiges Kennenlernen zu erleichtern. Anhand mehrerer Ateliers konnten die Lehrlinge z.B. die Berufe der Mitschüler/innen schätzen lernen. Stetige Bezüge zum täglichen Arbeitsalltag (außerschulischen Kompetenzen) wurden geschaffen und die Lehrlinge bzw. die Lehrpersonen erhielten die Möglichkeit sich in einem anderen Umfeld kennenzulernen.

Im Rahmen des EU-Programms Erasmus+ "Lebenslanges Lernen" wird auch der Lehrlingsaustausch vom Sozialpädagogischen Dienst betreut. Nach den coronabedingten Einschränkungen wurden im Schuljahr 2021/22 zwar deutlich weniger Mobilitäten genutzt, aber dennoch kamen sieben Lehrlinge in den Genuss erste Erfahrung im Ausland zu

schnuppern (zwei Restaurateure, zwei Frisöre, eine Gemüsegärtnerin, zwei Möbelschreiner). Das Betriebspraktikum der Kfz-Mechatroniker wurde leider erneut aufgrund der Corona-Unsicherheiten abgesagt – dennoch erhielten die vorgesehenen Teilnehmer alle ihre Bidiplomierung. Erstmals wurde auch das vierwöchige Fremdsprachenpraktikum im Rahmen des Bachelorstudiengangs „Public and Business Administration“ gefördert. Hiervon profitierten zwei Studierende.

Das dreitägige Schnupperprojekt mit Schülern der Pater-Damian-Schule wurde im Frühjahr 2022 erneut, aufgrund der Corona-Situation, auf Eis gelegt. Demzufolge konnten die Schüler leider keine Eindrücke in die verschiedensten Berufe erhalten und nicht bei ihrer beruflichen Orientierung unterstützt werden. Im nächsten Schuljahr sollte dieses Projekt wieder, wie gewohnt, durchgeführt werden. Gleiches gilt auch für das Zentrum für Förderpädagogik. Leider konnte keine Berufsorientierung stattfinden.

Gemeinsam mit dem Campuspartner Robert-Schuman-Institut fanden 2022 am Standort Eupen zwei Projekte statt. Im Juli 2022 nahm das ZAWM an den Technikferien „Knick Knack Erlebniswerkstatt“ des RSI teil und bot während eines Vormittags vier unterschiedliche Workshops an (Anstreicher, Bäcker, Garten- und Landschaftsbau, Metallbau). Im Dezember 2022 folgte dann die erste Runde eines größer angelegten Projektes. Während einer Woche boten beide Campuspartner für die 6. Primarschuljahre Ateliers zum Thema „Energie“ an. Diese Erlebniswerkstatt bietet den Primarschülern eine tolle Gelegenheit, um mit beruflich-handwerklichen Themen in Kontakt zu kommen und sich auszuprobieren. Das ZAWM bot Workshops in den Bereichen Sanitär-/Heizungsinstallation sowie Anstreicher/Verputzer an. Geplant wurden beide Projekte mit großer Unterstützung des Sozialpädagogischen Dienstes am Standort Eupen. Aufgrund der hohen Nachfrage bei den Primarschulen geht das Projekt 2023 in eine weitere Runde.

Im Rahmen des Allgemeinkundeunterrichts organisierte der Sozialpädagogische Dienst in St.Vith zusammen mit der ASL für das 1. und 2. Lehrjahr Unterrichtseinheiten zum Thema Drogenkonsum. Ebenfalls fand für das 1. Lehrjahr Präventionsarbeit zu den Themen HIV und Sexting statt.

5.5 Projekt BIDA

Das vom Europäischen Sozialfonds geförderte Projekt „BIDA II+“ (Berufliche Integration durch Duale Ausbildungsbegleitung) verfolgt die Ziele:

1. vertragsbruchgefährdete Lehrlinge in ihren Ausbildungsverhältnissen zu stabilisieren (durch individuelle Betreuung, ADHS-Training und Förderung bei weiteren Lernstörungen und durch Beratungsgespräche mit den Ausbildern)
2. mit der sogenannten „Anlehre“ Jugendliche, die an einer dualen Ausbildung interessiert sind, aber nicht direkt in die Lehre einsteigen können, aufzufangen und auf die Ausbildung vorzubereiten.

3. Kennenlernen der Herausforderungen in der Dualen Ausbildung durch die „Ersten Schritte zum Alltagshelden“

Für dieses Projekt gab es einen Verlängerungsantrag für die Dauer vom 01/01/2022 bis zum 30/06/2022. Ende Juni 2022 ist das Projekt BIDA II+ ausgelaufen, was bedeutet, dass das Projekt als solches nicht mehr existiert.

Die Stellen der Projektmitarbeiterinnen wurden im ZAWM institutionalisiert. Dies bedeutet konkret, dass die zwei großen Hauptbereiche „Anlehre“ und „Prävention von Vertragsbrüchen“ nun offiziell zu den Hilfsangeboten des ZAWM zählen und die Arbeit weitergeführt wird.

BIDA II+ betreute von Januar 2022 bis Juni 2022 insgesamt 66 Lehrlinge.

Immer wiederkehrende Themen wie Stress, psychische und gesundheitliche Probleme waren Schwerpunkt der Beratungsgespräche. Auch sind immer noch sind die „schulischen“ Folgen des Home-Schoolings zu spüren. Themen wie Lernstruktur und -organisation sind sehr präsent. Es wirkt so als seien die Jugendlichen weniger belastbar und schneller überfordert.

Konkrete Angebote unsererseits waren Beratungsgespräche, Austausch mit Sozialpädagogen, Lehrlingssekretären, Betrieben und Lehrern.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Arbeit war ebenfalls die Netzwerkarbeit mit externen Diensten. Die Teilnahme an der „AG Sozialkompetenz“ ermöglichte das Kennenlernen verschiedener Dienste, aber erleichterte auch die Kontaktaufnahme zu den Diensten. Dieser Teil der Arbeit ist ebenfalls wichtig, da so das Weitervermitteln der Jugendlichen erleichtert wurde.

Im Schuljahr 21/22 befanden sich 6 Lehrlinge in der Anlehre, weitere 9 junge Erwachsene hatten Interesse gezeigt, sind aber aus unterschiedlichen Gründen nicht in die Anlehre eingestiegen (Keinen Betrieb gefunden, direkter Zugang zur Lehre, keine Zulassung zur Anlehre). Alle Anlehrlinge haben einen Zugang zur Lehre erreicht, jedoch nur einer ist schlussendlich eingestiegen. Die anderen Lehrlinge wurden an Dienste wie die DSL, Wabe e.V., Streetworker u. ä. vermittelt, um sie für die Berufswelt zu stabilisieren und ggf. später eine Ausbildung zu starten.

Ver mehrt wurden im Schuljahr 21/22 Projekte von den Fachkoordinatoren angeboten (z. B. Mauern mit G. Wanken, Hochbeet bauen mit R. Nogayski, Kochen und Verselbständigung mit E. Pidancet, Konfliktfähigkeit mit P. Scholl). Diese wurden mit großer Begeisterung angenommen und sollen auch fortgeführt werden. Ebenso wurde erstmals eine Unterrichtsreihe durch das Projekt „JeZenTi“ durchgeführt. Die Lehrlinge waren sehr interessiert an den Themen zur Stressbewältigung und konnten viele hilfreiche Tipps für den Alltag mitnehmen. Nach wie vor fanden auch weiterhin die Einheiten „Klettern“ und „Erfahrungsbasiertes Lernen“ mit Sebastian Hartel am RSI statt.

Seit dem Jahr 2021 ging als Weiterentwicklung des Projekts das Programm der so genannten „Erste Schritte zum Alltagshelden“ an den Start. Es handelt sich hierbei um eine Möglichkeit für Jugendliche, insbesondere die schulische Seite der Lehre für 2 Monate kennenzulernen. Eine Analyse ihrer spezifischen Situation soll Hindernisse und Hemmnisse für dem Weg in die Duale Ausbildung erkennen lassen und erste Überlegungen ermöglichen, wie in einem Folgeprojekt insbesondere diese Zielgruppe für die Duale Ausbildung befähigt werden kann. Im Schuljahr 20/21 konnten vier Jugendliche von diesem Angebot profitieren, wovon zwei in der Anlehre gestartet sind, einer direkt in der Arbeitswelt gestartet ist und einer zum TZU vermittelt wurde.



6 Meisterausbildung

6.1 Unterrichtsorganisation

Im aktuellen Schuljahr 2022/23 konnten wieder einige Kurse neu beginnen, nämlich in Eupen für Maschinenschlosser, Dachdecker, Frisöre und nach mehreren Jahren Pause auch für die Garten- und Landschaftsbauer. Meisterkurse im 2. Jahr werden derzeit für die Restaurateure, Traiteure, Kfz-Mechatroniker, Pneumatiker, Elektroinstallateure und Anstreicher angeboten. Die Meisterklasse der Heizungsinstallateure und eine weitere Klasse der Kfz-Mechatroniker befinden sich im 3. Jahr. Am Standort St. Vith startete kein neuer Meisterkurs. Alle laufenden Kurse befinden sich im 2. Jahr (Bauschreiner, Einzelhändler) bzw. im 3. Jahr (Metallbauer).

In den Betriebsführungskursen meldeten sich für das erste Jahr 31 Teilnehmer in Eupen, 36 Teilnehmer in St. Vith sowie 21 für den Schnellkurs in Betriebsführung in Eupen an. 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.

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

Im Folgenden werden die erteilten Stunden, die Zahl der Teilnehmer und die Angaben der Teilnehmer-Stunden statistisch aufbereitet und im Vergleich zum letzten Jahr dargestellt.

Stunden Eupen	Stunden 2021	Stunden 2022	Stunden St. Vith	Stunden 2021	Stunden 2022	Stunden gesamt	Stunden 2021	Stunden 2022
Betriebsführung	820	820	Betriebsführung	334	498	Betriebsführung	1.154	1.318
Fachkunde	1.786	1.775	Fachkunde	468	448	Fachkunde	2.254	2.223
Gesamt	2.606	2.595	Gesamt	802	946	Gesamt	3.408	3.541

Teilnehmer Eupen	Teilnehmer 2021	Teilnehmer 2022	Teilnehmer St. Vith	Teilnehmer 2021	Teilnehmer 2022	Teilnehmer gesamt	Teilnehmer 2021	Teilnehmer 2022
Betriebsführung	86	73	Betriebsführung	38	51	Betriebsführung	124	124
Fachkunde	82	74	Fachkunde	33	25	Fachkunde	115	99
Gesamt	168	147	Gesamt	71	76	Gesamt	239	223

Teilnehmer- Stunden Eupen	TN-Stunden 2021	TN-Stunden 2022	Teilnehmer- Stunden St. Vith	TN-Stunden 2021	TN-Stunden 2022	Teilnehmer- Stunden gesamt	TN-Stunden 2021	TN-Stunden 2022
Betriebsführung	14.272	12.116	Betriebsführung	6.310	8.334	Betriebsführung	20.582	20.450
Fachkunde	11.204	10.763	Fachkunde	5.004	4.028	Fachkunde	16.208	14.791
Gesamt	25.476	22.879	Gesamt	11.314	12.362	Gesamt	36.790	35.241

In den Betriebsführungskursen blieb die Stundenzahl in Eupen konstant, obschon es einen Rückgang bei den Einschreibungen zu verzeichnen gab. Es blieb somit im 1. Jahr wieder bei 2 parallelen Klassen. In St. Vith konnten in diesem Jahr dank 36 Einschreibungen wieder zwei Klassen im 1. Jahr eröffnet werden, nachdem vergangenes Schuljahr nur eine Klasse gestartet war.

In der Fachkunde sanken die Stundenzahlen an beiden Standorten leicht. Obwohl die Normen für die Meisterklassen angepasst wurden, wird es weiterhin in mehreren Berufen eine große Herausforderung sein, regelmäßig ausreichend Schüler einzuschreiben, um Fachkundeklassen eröffnen zu können. Dank einer Ausnahmegenehmigung des IAWM kann beispielsweise das 2. Jahr des Meisterkurses für Hydraulik-Pneumatik mit nur zwei Meisterschülern allerdings ohne Pauschalsubvention weitergeführt werden.

Folgende Tabellen konkretisieren die oben getätigten Aussagen:

Fachkunde Eupen	Stunden 21	Stunden 22	Fachkunde St. Vith	Stunden 21	Stunden 22
Ernährung	420	266	Holz	212	212
Baufach	374	318	Metallbau	128	108
Installation	412	295	Landmaschinen	0	0
Kfz	272	272	Verkauf	128	128
Körperpflege	148	144			
Grüne Berufe	0	160			
Metall	160	320			
Gesamt	1.786	1.775	Gesamt	468	448

Fachkunde Eupen	Teilnehmer21	Teilnehmer22	Fachkunde St. Vith	Teilnehmer21	Teilnehmer22
Ernährung	16	10	Holz	15	12
Baufach	9	11	Metallbau	10	9
Installation	25	15	Landmaschinen	0	0

Kfz	23	19	Verkauf	8	4
Körperpflege	5	4			
Grüne Berufe	0	7			
Metall	4	8			
Gesamt	82	74	Gesamt	33	25

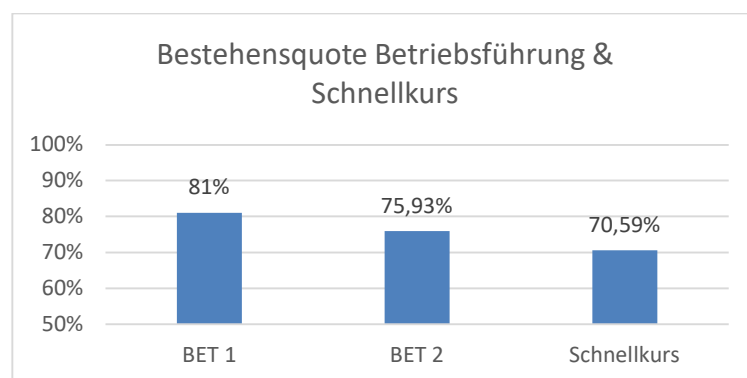
6.2 Prüfungsorganisation

Nach zwei Jahren Meisterprüfungen unter Coronabedingungen, konnten die Prüfungssitzungen und Konferenzen im Juni und August 2022 endlich wieder wie gewohnt stattfinden.

In den Meisterkursen finden für jede schriftliche und mündliche Prüfung zwei Sitzungen statt. Alle Ergebnisse sind für die Standorte Eupen und St. Vith zusammengerechnet.

Betriebsführung & Schnellkurs

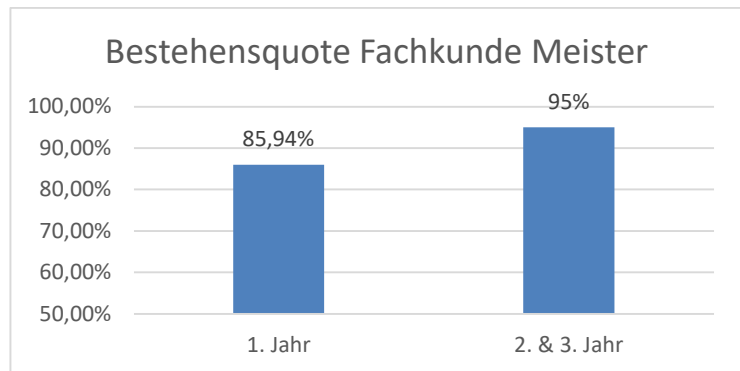
	bestanden 1. Sitzung	bestanden 2. Sitzung	nicht bestanden	Gesamt
1. Jahr	40	7	8	55
2. Jahr	37	4	7	48
Schnellkurs	12	1	4	17



Die Erfolgsquote für die 55 Teilnehmer an den Prüfungen der ersten und zweiten Sitzung im 1. Jahr Betriebsführung beträgt 81%. Im 2. Jahr Betriebsführung betrug die Bestehensquote knapp 76% und im Schnellkurs 70,59%. 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. Die niedrigere Bestehensquote im 2. Jahr lässt sich mit der Anzahl der nicht eingereichten schriftlichen Endarbeiten erklären. Viele dieser Schüler haben für das kommende Schuljahr in den meisten Fächern dann Dispensen und müssen nur noch ihre Endarbeit einreichen.

Fachkunde

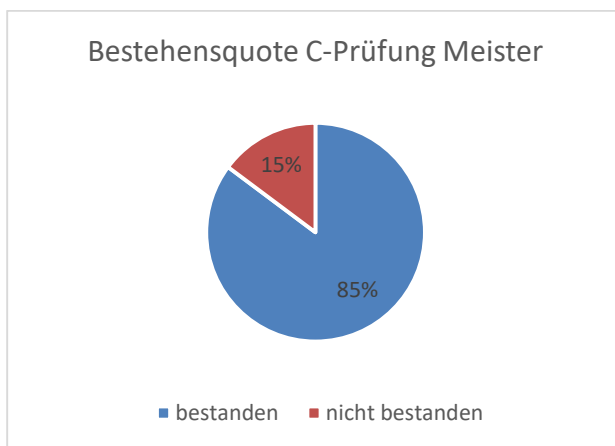
	bestanden 1. Sitzung	bestanden 2. Sitzung	nicht bestanden	Gesamt
1. Jahr	55	3	6	64
2. & 3. Jahr	38	0	2	40



Die Bestehensquote der theoretischen Fachkundeprüfungen im 1. Meisterjahr lag bei 85,94% und im 2., bzw. im 3. Jahr bei großartigen 95%.

Zum Erhalt des Meisterbriefes ist neben dem Bestehen der Betriebsführungskurse und der Fachkundekurse auch das erfolgreiche Ablegen der praktischen Prüfung von Bedeutung. Im Mai 2022 fand wieder eine Einweisung für die internen und externen Prüfer der praktischen Meisterprüfungen statt. Zum ersten Mal fand ein gemeinsamer Termin in digitaler Form für beide Standorte statt. Die beiden Standortleiter gaben den Teilnehmern nützliche Informationen bezüglich Prüfungsvorschriften, Bewertungskriterien und Prüfungsstress.

Im vergangenen Schuljahr wurden praktische Meisterprüfungen in 9 Berufen abgehalten. Insgesamt haben 27 Meisterschüler daran teilgenommen und 23 Schüler haben die Prüfung erfolgreich bestanden. Dies ergibt eine Bestehensquote von 85%. Für die praktischen Prüfungen gibt es nur eine Sitzung pro Jahr.



7 Bachelorkurse

7.1 Unterrichtsorganisation

Die Bachelorkurse am ZAWM werden in Kooperation mit der Autonomen Hochschule Ostbelgien (AHS) durchgeführt. Alle Kurse und Prüfungen finden am ZAWM statt. Die Zeugniskonferenzen sowie die Zertifizierung der Ergebnisse werden an der Hochschule durchgeführt. In dem 2019/2020 ins Leben gerufene Studiengang Public and Business Administration (PBA) erhielten im Juni 2022 die ersten Absolventen ihr Bachelordiplom.

Als Abschluss erhalten die erfolgreichen Studierenden im Studiengang Buchhaltung sowohl das Bachelor-Diplom in ihrem Bereich (über die AHS) als auch den Meisterbrief (über das ZAWM/IAWM). Für den neuen Studiengang PBA wird ausschließlich ein Bachelorzeugnis vergeben. Es gibt dazu keinen Meisterbrief.

Im Vergleich zum letzten Schuljahr blieben die Zahlen der eingeschriebenen Studenten für die angebotenen dualen Studiengänge im Schuljahr 2022/23 konstant. Der noch junge Studiengang PBA erfreut sich nach wie vor großer Beliebtheit mit insgesamt 41 Studenten (35 im Schuljahr 2021/22). Auch die Zahlen bei den Buchhaltern sind weiterhin konstant mit 25 Studierenden, obwohl ein leichter Rückgang zum letzten Schuljahr zu beobachten ist (30 Studenten im Schuljahr 2021/22).

Klasse	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Buchhalter 1. Jahr	15	10	10	13	11	11	8
Buchhalter 2. Jahr	11	13	9	8	12	8	9
Buchhalter 3. Jahr	8	10	11	9	8	11	8
PBA 1. Jahr	0	0	0	12	16	13	17
PBA 2. Jahr	0	0	0	0	9	14	9
PBA 3. Jahr	0	0	0	0	0	8	15
Gesamt	34	33	30	42	56	65	66

Nach über 30 Jahren Unterrichtslaufbahn am ZAWM ist Frau Maria Ploumen zum Schuljahresende 2021/22 in den wohlverdienten Ruhestand gegangen. Für die Stundenplanung der Buchhaltungskurse stellte dies eine organisatorische Herausforderung dar, denn es galt mehr als 150 Unterrichtsstunden nachzubersetzen.

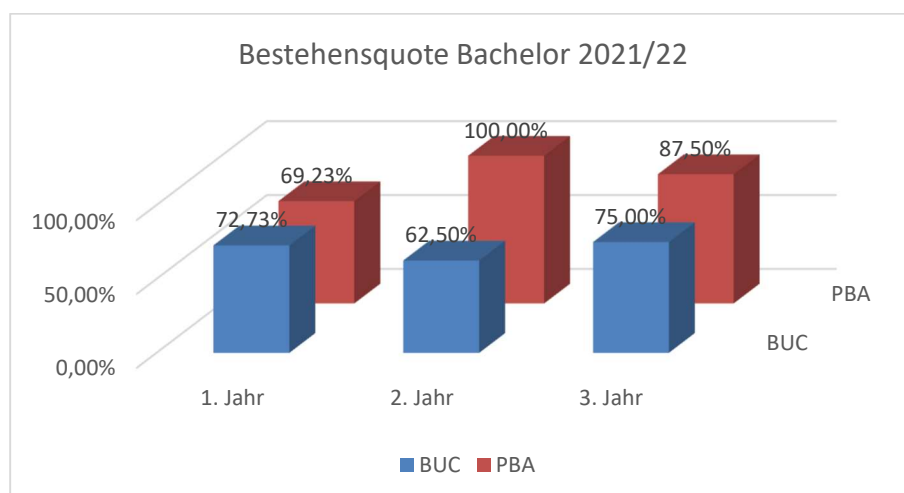
Das Stundenkontingent der Bachelorberufe liegt mit 3.331 Stunden leicht unter dem Wert des letzten Schuljahres (3.743 Stunden). Dies liegt an einigen berufsübergreifenden Kursen in denen Studenten beider Studiengänge parallel unterrichtet werden. Obwohl beide Studiengänge prinzipiell separat unterrichtet werden, gibt es manche Fächer, die in beiden Studienprogrammen vorgesehen sind und aus Zeitgründen auf Wunsch der Dozenten nur

einmal unterrichtet werden. Dies ist beispielsweise im 1. Jahr im Fach Zivilrecht der Fall, im 2. Jahr im Fach Arbeits- und Sozialrecht und im 3. Jahr im Fach Haushalts- und Finanzmanagement.

7.2 Prüfungsorganisation

Den Vorsitz des Prüfungsausschusses zur Präsentation und Verteidigung der Diplomarbeiten übernimmt traditionell die Direktorin der Autonomen Hochschule Ostbelgien. Im Sommer 2022 übte Frau Cornelia Keutgen diese Aufgabe zum ersten Mal aus. Für den Studiengang Public and Business Administration gab es zum ersten Mal ein Abschlussjahr, sodass nicht nur bei den Buchhaltern sondern auch bei den PBA-Studierenden Diplomarbeiten geschrieben und verteidigt wurden. Von den zehn eingereichten Diplomarbeiten der Buchhalter wurden neun Arbeiten bestanden (90%). Von den sieben eingereichten Diplomarbeiten im PBA-Studiengang wurden alle sieben Arbeiten bestanden (100%). Ebenfalls reichte ein Student des Studienganges Versicherungsmakler seine Diplomarbeit ein und verteidigte sie erfolgreich.

Die Endprüfungen wurden im 1. Jahr Buchhaltung mit 72,73% bei fünf Nachprüfungen bestanden, im 2. Jahr mit 62,50% bei drei Nachprüfungen und im 3. Jahr mit 75% bei zwei Nachprüfungen. Im Studiengang Public and Business Administration sehen die Ergebnisse wie folgt aus: im 1. Jahr gibt es eine Bestehensquote von 69,23% bei drei Nachprüfungen, im 2. Jahr eine Bestehensquote von großartigen 100% bei vier Nachprüfungen und im 3. Jahr eine Quote von 87,50% bei drei Nachprüfungen. Insgesamt schwankt die Bestehensquote von Jahr zu Jahr und zwischen den beiden Studiengängen. Aufgrund kleiner Klassengrößen (zwischen 8 und 14 Studierende pro Jahr und Beruf) resultieren bereits wenige nicht bestandene Nachprüfungen in eine geringere Bestehensquote. Ein Vergleich zum vorherigen Schuljahr ist nicht möglich, da die Prüfungsergebnisse seit dem Schuljahr 2021/22 anders erhoben werden und daher die Statistik nicht vergleichbar ist. Im kommenden Schuljahr muss dann geschaut werden, ob die Schwankungen bei der Bestehensquote nach wie vor vorhanden sind oder ob die Zahlen sich stabilisieren.



8 Weiterbildung

Mit der LevelUp Weiterbildungsakademie des ZAWM Eupen konnten trotz der COVID Pandemie zahlreichen Betrieben und Berufstätigen der DG und darüber hinaus die Möglichkeit gegeben werden, die fachlichen und methodischen Kompetenzen zu erweitern.

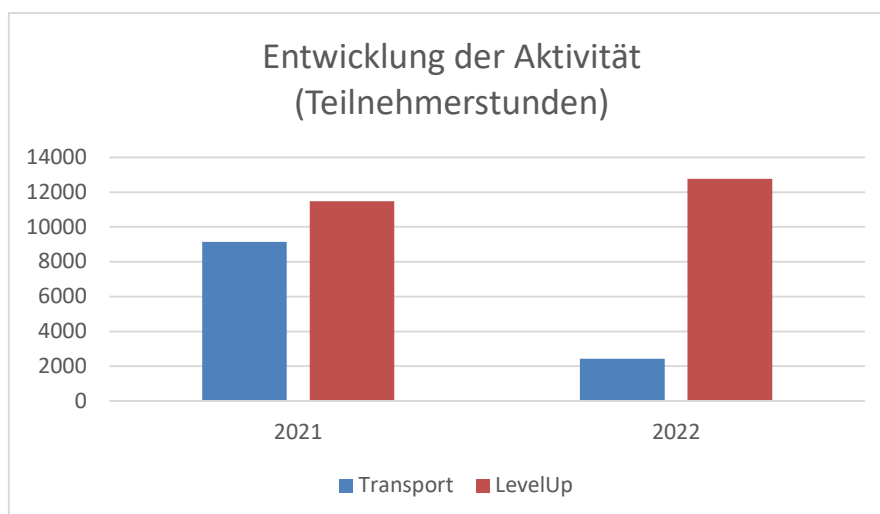
Das Jahr 2022 war das erste volle Jahr, in dem die Angebote für die Weiterbildung an den beiden Standorten Eupen und St. Vith gemeinsam erarbeitet wurden. Die Organisation der Kursbetreuung wurde unter den Kollegen der verschiedenen Standorte zwar nach Fachbereichen aufgeteilt. Der Durchführungsort richtete sich aber unabhängig davon häufig nach der Nachfrage der Teilnehmer.

Leider hatte die Abteilung an beiden Standorten mit Personalausfällen zu kämpfen. So mussten wir das Sekretariat neu besetzen. Neben einem längerfristigen Krankheitsausfall in St. Vith schied im Sommer Benno Dunkmann als Abteilungsleiter der Weiterbildung aus dem Dienst des ZAWM aus. Die Nachbesetzung der Stelle konnte erst in einem zweiten Ausschreibungsverfahren geregelt werden. Patrick Scholl und Céline Liessem werden sich die Stelle ab 2023 teilen. In der Zwischenzeit haben Carla Cliteur, Kristina Schank und später Christine Hermanns zusammen mit den Kolleginnen Jessica Lenders, Kelly Hennen und Thomas Pankert die Aktivitäten der Abteilung fortgeführt.

Kundenservice und Zufriedenheit sind gerade in Krisenzeiten wichtig und wurden auch im Jahr 2022 abgefragt.

8.1 Allgemeine Lage

Aktivität in kumulierten Teilnehmerstunden



Trotz der personellen Wechsel gelang es, die Aktivität der LevelUp-Akademie im Vergleich zum Vorjahr leicht zu steigern.

Der Bereich der Transportkurse ging, wie erwartet, im Jahr 2022 zurück, da die saisonale Hochzeit des 5-Jahres-Zyklus im Jahr 2021 abgearbeitet wurde. Im Jahr 2022 finden weiter Kurse für die Teilnehmer statt, die ihre Stunden auf die fünf Jahre verteilen möchten.

8.1.1 LevelUp – Allgemeine Aktionen und Entwicklungen

Vernetzung, Werbung und Kooperation:

1. Verstärkte Kooperation mit IHK-Eupen & AVED Arbeitgeberverband im Bereich **Führungskräfte**
2. Im Bereich *Energie* wurde von uns die Kooperation mit CEFORTEC Lüttich und dem IFAPME Verviers initiiert, die in 2022 zu Synergien im Bereich erneuerbare Energien führen soll.

Durch die verstärkte Kooperation mit der IHK-Eupen und der MSV konnten bei verschiedenen Aktionen deren Medien/Webseiten und Verteilermails als Multiplier genutzt werden. Werbung in den Zeitungen hingegen wurde stark reduziert.

Soziale Medien

Die Präsenz und Werbung in den **Sozialen Medien** wurde in 2022 weitergeführt. In diesem Jahr konnte die Zahl der **Facebook-Abonnenten bei LevelUp auf 2.200** ausgebaut werden. Zusätzlich wurde der **LinkedIn-Account** LevelUp genutzt, um das Zielpublikum der Unternehmer besser anzusprechen. Diese erhalten nun noch regelmäßiger und direkt die Feeds zu Fortbildungen, Events und Info-Veranstaltungen.

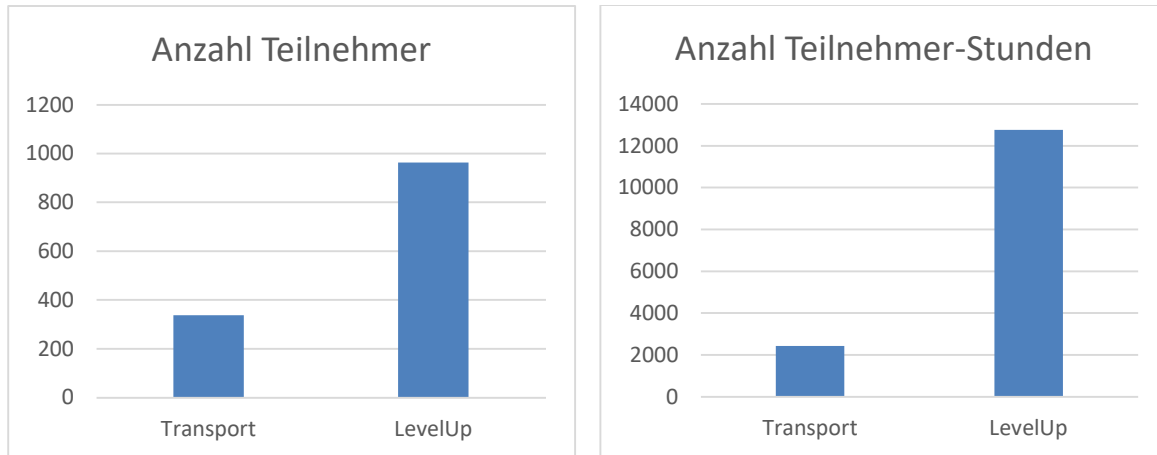
Leuchtturm Events

Mit der Info-Veranstaltung im Mai 2022 (in Kooperation mit der AVED und der IHK-Eupen) konnte die neue Seminarreihe **Nachwuchs- Führungskräfte** auch in diesem Jahr wieder aufgelegt werden. Im September konnte eine neue Gruppe starten. In Ergänzung dazu wurde den Teilnehmern des ersten Durchgangs unter dem Titel **Next-Level** ein Aufbaukurs angeboten, der sich auch eines guten Zuspruchs erfreute.

Das Thema Personalentwicklung wird auch in 2023 ein Schwerpunktthema für die weitere Entwicklung sein. Hier kooperieren wir weiter intensiv mit dem Arbeitgeberverband AVED und der IHK-Eupen und binden das Fachkräfte-Bündnis der deutschsprachigen Gemeinschaft mit ein.

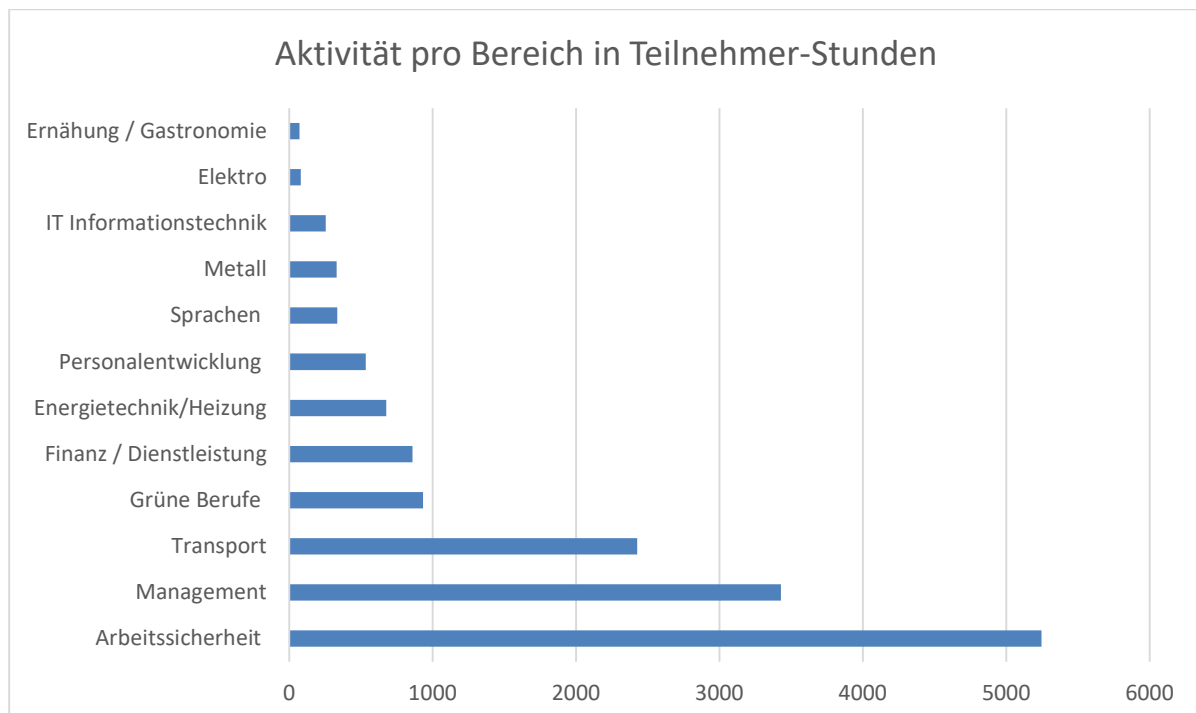
8.2 Kurs- und Teilnehmerzahlen

Vergleich der beiden großen Sektoren: LevelUp Weiterbildungsakademie und Transportakademie:



Analyse: Wie bereits im letzten Jahr vorhergesagt, ist die Aktivität der Transportakademie 2022 zurückgegangen, da die zyklische Frist zur Einreichung der Schulungsnachweise zur Verlängerung des Führerscheins vor allem Ende 2021 eingetreten ist. In den kommenden Jahren wird die Aktivität der Transportakademie somit ruhiger ausfallen und der Schwerpunkt der Arbeit noch stärker auf die übrigen Angebote der LevelUp-Akademie verschoben sein.

Nachfolgend im Überblick die **Aktivität der Bereiche:**



Innerhalb der Weiterbildungsakademie zeigt die Verteilung der Graphik eine große Bandbreite, die jedoch aufgrund der eingeschränkten Personalressourcen kleiner ausfällt als sonst möglich. Denn mehrere Bereiche sind bedingt durch die schlechten Rahmenbedingungen zurückgegangen – siehe dazu nachfolgende Trendauswertung. Allgemein zeigt sich, dass die 3 größten Bereiche bereits 80% der Aktivität stellen. Das ist unausgewogen und muss in Zukunft verbessert werden. Dabei ist der Einzelbereich der Transportkurse auf den dritten Platz abgesunken und unterliegt in naher Zukunft starken saisonalen Schwankungen. Zudem ist in diesem Bereich eine verstärkte lokale Konkurrenz spürbar.

Neu und bezeichnend: Die Bereiche Arbeitssicherheit und Management sind zu den größten Aktivitäten aufgestiegen.

Trendauswertung 2022 versus 2021:

- **„Gegen den Trend Gewinner“** sind wie im Jahr 2021 wieder 2 Bereiche: Arbeitssicherheit und **Personal & Management**
 - In beiden Bereichen ist dies einem seit 3 Jahren anhaltend starken Fokus auf Wachstum und Weiterentwicklung zu verdanken.
 - mehrere Aufträge im Bereich *Personalentwicklung* von privaten und öffentlichen Betrieben ist ein weiterer Erfolg, was dem neuen Portfolio und Dozenten zu verdanken ist.
 - Der Bereich Arbeitssicherheit profitiert von den gesetzlichen Auflagen an Schulungen, die wir in deutscher Sprache anbieten konnten. Besondere Schwerpunkte sind die Geräteschulungen, VCA-Sicherheitsschulungen sowie 1. Hilfe- und Brandschutzkurse.
- **Größte Trend-Verlierer** sind:
 - Gastronomie – nicht überraschend wegen den Nachwirkungen der COVID-Krise
 - Baufach – sehr starke Auftragslage im Bausektor schwächt Bereitschaft für Schulung und parallel dazu bietet die Baukammer (Embuild) zurzeit selbst deutschsprachige Kurse in einigen Feldern an.

Strategie:

Die oben genannte Analyse führt zu der Notwendigkeit, die Ausgewogenheit der Aktivität weiter aktiv zu verbessern und insbesondere die Chancen zu nutzen, die mit den Wachstumsbereichen weiter ausgebaut werden können.

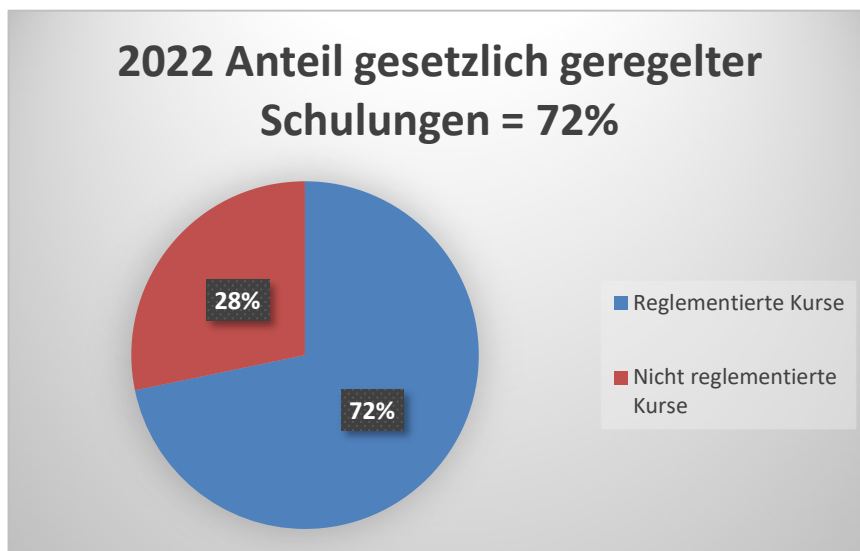
Die erwiesenen Wachstumsbereiche sind:

- **Personalentwicklung und Management:** Der aktuelle Erfolg zeigt, dass hier das richtige Thema angegangen wurde. In den kommenden Jahren sollte aus den einzelnen Kursen dieses Bereiches ein kohärentes, vollständiges Konzept entwickelt werden, das die Führungskräfte der Region umfassend bedienen kann. Dazu bedarf es einer weiter engen Verzahnung mit den Verbänden, Betrieben und insbesondere der IHK-Eupen und dem Arbeitgeberverband AVED. Die Kooperation mit der MSV sollte stärker und enger werden.
- **Energie:** die neuen EU-Verordnungen im Bereich *energetische Effizienz* führen zur Notwendigkeit eines schnelleren technischen Wandels, weg von fossilen hin zu regenerativen

Energiequellen. Durch die neuen Prämiensysteme wird das gleichzeitig attraktiver. Daher wird der Bedarf an Schulung in diesem Bereich stark steigen. Zwar bleibt die Nachfrage aktuell hinter den Erwartungen zurück, was aber durch die aktuell exzessiv hohe Auftragslage bei den Heizungsinstallateuren bedingt ist. Der starke Anstieg an Schulungen zu regenerativen Energiequellen wird für 2023 erwartet. Um die Themen Wärmepumpe und Biomasse in Zukunft ebenfalls ohne hohe Investitionskosten möglich zu machen, ist für 2023 der Start der Kooperation mit CEFORTEC Lüttich und dem IFAPME Verviers geplant.

- **Gastronomie:** hier gilt es an den Erfolg von 2019 anzuknüpfen, wo gezeigt wurde, dass dieser Bereich bisher unterrepräsentiert war und dass das ZAWM und die Region viel in Sachen professioneller Weiterbildung zu bieten hat. Dieser Bereich und damit die Nachfrage nach Schulungen wurde durch die COVID-Pandemie und die folgende Personalkrise im Horeca-Bereich extrem gedämpft. Trotzdem und gerade um die Dynamik wieder zu fördern, soll das Thema im Jahr 2023 wieder angeheizt werden. Die Kooperation mit der IHK-Aachen mit Umsetzung einer Doppel-Zertifizierung bei den Sommeliers soll in 2023 wieder aufgegriffen werden.
- **Baufach:** wie im Bereich Energie führen die EU-Verordnungen im Bereich *energetisches Bauen* zu einem Technologiewandel, der mit Schulungen der aktuellen Fachkräfte am Markt unterstützt werden muss. Aus dem Ergebnis des Projekts „Smart Energy“ sollen im Jahr 2023 einige Schulungen in den Bereich der Weiterbildung überführt und weitere generieren werden.

Freie und reglementierte Fortbildungen



Die Weiterbildungsakademie organisierte auch 2022 deutlich mehr gesetzlich reglementierte als freiwillige Weiterbildungen.

8.3 Die Zufriedenheit unserer Teilnehmer

Zur Steigerung der Qualität haben wir systematisch am letzten Seminartag Zufriedenheitsfragebögen an die Teilnehmer verteilt und diese ausgewertet. Es wurden insgesamt **462 Bewertungsbögen** ausgefüllt.

Insgesamt ist eine **hohe Zufriedenheit der Teilnehmer** mit den Kursen sichtbar.

Übersicht **Weiterbildungen**:

- **94%** der Befragten würden den **besuchten Kurs weiterempfehlen**.
- **90%** der Befragten stimmten bei der **Generellen Zufriedenheit** mit **gut** bis **sehr gut**
- **85%** der Befragten stimmten bei der **Umsetzbarkeit im Beruf** mit **gut** bis **sehr gut**,
- Keine der Berufsgruppen oder Kursthemen ist besonders auffällig.
- In **3%** der Wertungen wurde ein **Mangelhaft** vergeben. Davon überwiegend wegen des Preises, der Verpflegung und der Dauer des Kurses. Betroffen davon sind die Pflichtschulungen.

Generell ist eine hohe Zufriedenheit in allen Bereichen gegeben. Besonders Referenten finden großen Zuspruch bei den Teilnehmern.

8.4 Fördergelder

8.4.1 Fördergelder vom IAWM

Beim IAWM wurden 2022 bedeutend weniger Mittel für die Förderung von Weiterbildung beantragt. Ursache dafür war unter anderem die Entscheidung, möglichst vielen Teilnehmern die BRAWO-Förderung zu ermöglichen, die bei einer Unterstützung durch das IAWM ausgeschlossen würde. Da sich in einer Nachanalyse herausgestellt hat, dass diese Förderung für sehr wenige Teilnehmer von Relevanz ist, wurde entschieden, diese Praxis wieder einzustellen und die Förderung durch das IAWM in Zukunft möglichst wieder in Anspruch zu nehmen.

8.4.2 Fördergelder von Constructiv

Die Förderung von Weiterbildungen durch den Sozialfonds des Baufachs an das ZAWM wurde leider aufgrund einer nationalen Entscheidung des Sektors im Jahre 2022 eingestellt.

9. Entwicklung der beruflichen Fachbereiche

Seit 2018 stellen wir im Jahresbericht des ZAWM die Entwicklungen in einzelnen beruflichen Fachbereichen unserer Koordinatoren vor, bzw. derjenigen Berufe, die (noch) keine Koordinationsstelle besitzen. Hier werden Inhalte, aber auch statistische Entwicklungen in den einzelnen Berufsfeldern präsentiert, die bei statistischen Gesamtschilderungen zu kurz kommen.

9.1 Fachbereich Bachelor-Studiengänge

Nach den ganzen Corona-Einschränkungen der letzten Jahre waren wir froh, dass auch der Schulbetrieb in der dualen Bachelorausbildung wieder komplett in Präsenz stattfinden konnte. Dennoch wurden einige Unterrichte aufgrund von Krankheit der jeweiligen Dozenten hin und wieder online durchgeführt.

Die Studienordnung wurde gemeinsam mit dem IAWM komplett überarbeitet, den Bedürfnissen und Herausforderungen der letzten Jahre angepasst und zu Beginn des neuen akademischen Jahres an die Studierenden übermittelt.

Im Schuljahr 2021/2022 wurde erstmals das 3. Jahr PBA organisiert und so galt es auch die Kriterien für die Präsentation der Diplomarbeiten sowie die Vorgehensweise bei der Präsentation für diesen Studiengang zu definieren.

Da mit dem Ende des Schuljahres 2021/22 mehrere Dozenten ihre Lehrtätigkeit nicht weiter fortgesetzt haben, bestand eine große Herausforderung der Koordinatorin darin, neue Dozenten zu suchen oder eben die freigewordenen Unterrichte an die bestehenden Dozenten zu verteilen. Zu Beginn des Schuljahres 2022/23 wurden zwei Dozenten halbtags festeingestellt. Dies erlaubte uns, die Unterrichte zeitlich etwas flexibler gestalten zu können und so konnte ein großer Teil der freigewordenen Stunden abgedeckt werden. Nach wie vor erweist sich die Dozentensuche als sehr schwierig. Vor allem im Bereich der Rechtslehre ist dies eine große Herausforderung, sodass manche Kurse wirklich erst ab Frühjahr starten können, d.h. im laufenden Schuljahr. Für die Stundenplanung ist dies ein großes Problem, aber auch von den Studierenden und Betrieben wird jedes Jahr aufs Neue eine große Flexibilität verlangt.

Anfang Oktober 2022 fand eine Dozentenversammlung statt, bei welcher die Dozenten mit den notwendigen Informationen für das aktuelle Schuljahr vertraut gemacht wurden. Am 18. November 2022 fand die Diplomverleihung in den feierlich hergerichteten Räumlichkeiten des ZAWM statt. Als Gastredner konnten wir Herrn Michael Marten von der Firma CoolDown gewinnen, der ein inspirierendes Kurzreferat zum Thema Resilienz hielt. So erhielten die anwesenden Absolventen und Gäste interessante Tipps zur geistigen Widerstandskraft in unserem oftmals hektischen Alltag.

In Zusammenarbeit mit der AHS war das ZAWM in verschiedenen Abiturklassen an den Sekundarschulen der DG zu Gast, um die dualen Studiengänge vorzustellen. Auch beim Studieninformationstag am Athenäum im Februar war das ZAWM vertreten, um potentielle Studierende anzuwerben.

Es wurde eine Werbeaktion gestartet, um den Studiengang „Versicherungen“ auf Anfrage verschiedener Versicherungsbüros nochmals zu starten, jedoch wurde die Mindestzahl Studierende (8) leider nicht erreicht und der Kurs konnte nicht starten.

9.2 Fachbereich Energie

Koordinationsarbeit

Im Kalenderjahr 2022 wurde neben den üblichen Tätigkeiten (Organisation Prüfungen, Organisation praktische Zwischenbewertung, Erstellung von Stundenplänen und Werkstattplan,) auch vermehrt Projekte mit den Maurern und Elektrikern im Rahmen des Unterrichtes durchgeführt. Die Unterrichte Heizungsinstallation und Sanitär sind zum größten Teil digitalisiert und einige Unterrichte werden komplett digital abgehalten.

Eine besonders große Herausforderung war erneut die Organisation und Durchführung der C-Prüfungen in den Berufen Heizungsinstallation und Sanitär in der Lehrlingsausbildung. Das neue Meisterprogramm Heizung ist aktuell im Abschlussjahr angekommen und eine Auswertung steht noch aus. Es ist sehr viel Arbeit in die Weiterbildung geflossen, da es einige Weggänge zu kompensieren gab.

Kontakte zu Netzwerkpartnern

Es hat mehrere Treffen mit Embuild gegeben. Der Austausch mit dem Atert-Lycée Redange, dem BNT und IFAPME ist noch weiter intensiviert und zu Kooperationen ausgebaut worden. Über das Projekt Smart Energy kam es zu einer Zusammenarbeit mit der Energieberatung Ostbelgien und dem Kabinett vom Vize-Ministerpräsident Antonios Antoniadis – hieraus folgten einige Projekte (Beratungskonzepte, Infoabende...) für die Zukunft.

Lehrerversammlungen

Es wurde eine Versammlung mit allen Dozenten von Heizungsinstallation und Sanitär in Präsenz abgehalten mit anschließendem Essen. Weiterhin folgten mehrere kleine Versammlungen in verschiedenen Arbeitsgruppen (Lehrlingsausbildung, Weiterbildung und Meisterausbildung) über Teams oder in Präsenz.

Öffentlichkeitsarbeit

Zu den Themen der Abteilung wurde über facebook und Instagram klassische Öffentlichkeitsarbeiten von Seitens des ZAWM betrieben, dies umfasste auch Ankündigungen für Veranstaltungen.

Durch die Zusammenarbeit mit der Energieberatung und dem Kabinett vom Vize-Ministerpräsident Antonios Antoniadis, sind außerdem mehrere Zeitungsartikel und Radiospots veröffentlicht worden.

Projektarbeit

Es wurde intensiv mit dem Projekt „Smart Energy 4.4“ gearbeitet. In diesem Kontext sind mehrere Schüleraustausche mit dem IFAPME, dem BNT und dem Atert-Lycée Redange entstanden. Es gab das Projekt „Erlebniswerkstatt“ mit den Primarschulen aus der DG, was sehr gut bei allen Beteiligten angekommen ist.

Wettbewerbe

Wir hatten zwei Teilnehmer Heizungsinstallateure bei den Startech Tagen, die beide im Finale waren. Einer der beiden Schüler erhielt den ersten Platz der belgischen Vorauswahl und ist für 2023 zur Europameisterschaft in Polen eingeladen.

Sonstige Entwicklungen

Es wurden 3 neue Dozenten für die Lehrlings- und Meisterausbildung eingestellt und eingearbeitet. 2 Dozenten aus der Lehrlingsabteilung hörten aus gesundheitlichen oder beruflichen Gründen auf.

9.3 Fachbereich Ernährung

Koordinationsarbeit

Die Reparatur und Neuanschaffung mehrerer Gerätschaften und Küchenausstattungen musste organisiert werden, HACCP-Dokumentationen und Hygienekontrollen wurden organisiert und betreut. Schließlich wurde eine gründliche Einarbeitung neuer Lehrkräfte organisiert und durchgeführt.

Netzwerkpartner:

Der Koordinator organisierte einen Ausflug zu einem niederländischen Weingut mit der Aachener Berufsschule und unseren Lehrlingen.

Er nahm an Netzwerktreffen der Genussregion Euregio-Rhein-Maas für Gastronomie, Touristik und Berufsbildungsträger, Zusammenarbeit mit den Verwaltungen der IHK und HWK Aachen, sowie den Prüfungsausschüssen zur Weiterentwicklung der Bi-Diplomierungen der Meisterausbildung im Ernährungsbereich teil. Er organisierte ein Erasmus-Praktikum inklusive Betreuung in einem Berliner Sterne-Restaurant für eine Schülerin.

Lehrerversammlungen:

Organisation eines pädagogischen Treffens der Lehrkräfte der Abteilung mit Carola Müller zur Unterrichtsverbesserung.

Jährliches Treffen mit den Lehrern der Bäckerei-Abteilung in Bütgenbach. Regelmäßige Treffen mit den Meister-Dozenten und Prüfern der Restaurateur-Meisterausbildung.

Öffentlichkeitsarbeit

Der Koordinator besuchte Betriebe zur Bewerbung des Berufs Küchenfachkraft; er bewarb die Meisterausbildung im Aachener Käthe-Kollwitz-Berufskolleg; er gab im BRF ein Interview zur Zukunft der Gastronomie-Lehrlinge. Projektplanungen und Zusammenarbeit mit der Redakteurin des Gastro-Guide-Aachen.

Projektarbeit

Der Koordinator nahm an der ZAWM-internen Pilotgruppe zur Entwicklung einer Betriebskultur teil. Weiterhin nahm er mit Schülern an einem Talent-Förderungsprogramm der Euregio- Rhein-Maas teil.

Sonstige Entwicklungen

Neben der Unterrichtsorganisation, Prüfungsorganisation mussten für alle 3 Lehrjahre der Restaurateure und den Meisterkurs Restaurateure neue Lehrer akquiriert werden, ebenso für die Bäckerei-Abteilung. Insgesamt wurden 6 neue Lehrer eingestellt.

Es wurde ein Lehrprogramm für das Brückenmodul deutsche Betriebsführung etabliert und das Lehrprogramm Restaurateure Meister neu konzipiert.

Wettbewerbe: Besuch eines Service-Wettbewerbes in der Wallonie in Perwez.

9.4 Fachbereich Kfz

Koordinationsarbeit

An Koordinationsarbeit ist ein Großteil an Verwaltung und Unterrichtsplanung verbucht worden. Microsoft-Teams ist ein fester Bestandteil im Unterricht geworden, der einen nicht zu unterschätzenden Aufwand mit sich bringt. Weitere digitale Anwendungen wie beispielsweise die Lernumgebung ELECTUDE müssen regelmäßig verwaltet werden, um einen reibungslosen Ablauf gewährleisten zu können. Auch der Betreuungsaufwand externer Lehrpersonen, um diese mit der rasanten Entwicklung der didaktischen Materialien vertraut zu machen, ist sehr hoch. Viel zu kurz kommt dabei die Möglichkeit Schulungsfahrzeuge, Diagnosegeräte, Werkstatt-Computer und vieles mehr auf dem neusten Stand zu halten und sich selbst damit intensiv vertraut zu machen!

Die jährliche Versammlung mit allen Fachkundefachlehrern der Kfz-Abteilung fand am 22. Juni 2022 wieder in Präsenzform statt.

Kontakte zu Netzwerkpartnern

In Zusammenarbeit mit dem Automobilsektor (EDUCAM) werden die Zwischenbewertungen und die Gesellenprüfungen bei den Karosseriereparateuren und Kfz-Mechatroniker organisiert.

Auch verschiedene überbetriebliche Ausbildungen finden in Zusammenarbeit mit EDUCAM statt. Vorwiegend im Bereich der Elektromobilität und neue Schweißtechniken.

Wie in jedem Jahr erhalten wir zur Anschaffung von Schulungsmaterial einen finanziellen Betrag von EDUCAM. Ende des Jahres 2022 waren es 3.500 €, um didaktisches Material für die Kfz-Abteilung anzuschaffen.

Im Rahmen des Prinz-Philippe-Fonds fand im Rahmen des im Jahr 2021 eingereichten Projekts „Dualer Schul-Switch“ ein Schüleraustausch zwischen den Kfz-Abteilungen des ZAWM und dem IFAPME in Lüttich statt. Der Mehrwert für die deutschsprachigen Schüler bestand darin, sich mit der französischen Sprache auseinanderzusetzen, da die Unterrichte in französischer Sprache erfolgten.

Im Rahmen der Skills-Wettbewerbe organisiert die Kfz-Abteilung des ZAWM zusammen mit den Ausbildungszentren IFAPME, EFP und Campus Francorchamps verschiedene Weiterbildungen, für die Wettbewerbsteilnehmer.

Vom Fahrzeughersteller Mercedes Benz haben wir ein Schulungsfahrzeug, ein Mercedes A45 AMG erhalten. Dies ist ein weiteres Fahrzeug, um die neuen Techniken am realen Objekt praktisch zu vermitteln.

Fachmessen/ Fortbildungen

Es gab eine Weiterbildung bei BMW zu einer Modelleinführung und es wurden verschiedene digitale Lehrgänge (Webinare) seitens der Fahrzeughersteller oder Zulieferer besucht.

Öffentlichkeitsarbeit

Die Koordinatoren lancierten verschiedene Beiträge in den regionalen Medien (Teilnahme Wettbewerbe und Fahrzeugübergabe von Mercedes Benz). Die Kfz-Abteilung ist auch schon seit Jahren sehr aktiv auf der Webseite des ZAWM und in den sozialen Medien (Facebook, Instagram).

Projektarbeit

Die drei Lehrjahre der Kfz-Mechatroniker sind Teil eines gestarteten Pilotprojekts im Schuljahr 2020/2021 mit der Einführung eines digitalen Tagebuchs (Ausbildungsnachweis), um eine bessere Transparenz über den Ausbildungsverlauf zu ermöglichen.

Um die Qualität der Unterrichtseinheiten zu den unterschiedlichen Ausbildungsberufen zu verbessern, wurden verschiedene Unterrichtsgruppen aufgebrochen. Dies bedeutet, dass die Lehrjahre zukünftig nicht mehr nur von einer einzigen Lehrperson betreut werden. Auch hier soll eine Verbesserung der Transparenz zu den gesehenen Unterrichtseinheiten erfolgen.

Sonstige Entwicklungen

Wir sind bemüht unser Lehrerteam (14 Dozenten) in der Kfz-Abteilung pädagogisch zu unterstützen, um die Unterrichtsqualität aufrecht zu erhalten. Des Weiteren haben verschiedene Gespräche stattgefunden, um das Lehrerteam zu erweitern.

Wettbewerbe

Die Kfz-Abteilung nimmt an nationalen Wettbewerben, „Porte Clès d’Or“ „Carrosserie Masters“ und „Startech’s Days“ teil sowie an internationalen Wettbewerben EuroSkills und WorldSkills.

Eigene Fortbildungen

Die beiden Koordinationslehrer der Kfz-Abteilung bilden sich durch ihre nebenberufliche Tätigkeit fortlaufend in neuen Techniken weiter.

9.5 Fachbereich Bau

Die Koordinationsarbeit in der Anstreicher- und Bauabteilung hat sich dieses Jahr, nach den anfänglichen Schwierigkeiten der pandemischen Lage etwas beruhigt. Die zusätzlichen Arbeiten in Teams, neben den üblichen Tätigkeiten (Organisation Prüfungen, Organisation praktische Zwischenbewertung, Erstellung von Stundenplänen und Werkstattplan,) haben sich eingespielt. Auch wurden erneut Gewerksübergreifende Projekte im Rahmen des Unterrichtes weiter vorangetrieben.

Die Klassen sind wie in den letzten Jahren mit bis 11 Schülern stabil. Die praktischen Gesellenprüfungen verliefen positiv. Bei den Meistern haben die Dachdecker dieses Jahr begonnen. Der Meisterkurs Maurer hat positiv abgeschlossen, die Anstreicher starten in das 2. Jahr.

Kontakte zu Netzwerkpartnern sind ausgebaut und vertieft worden. Es gibt Austausch mit der Baukammer, Partnerschulen, dem IFAPME, Ministerium der DG, Energieberatung der DG, der Handwerkskammer Aachen, Berufskolleg Simmerath, sowie den Landesverband Nordrhein der Maler und Lackierer.

Fachmessen konnten wieder besucht werden. Des Weiteren fanden kleinere Workshops dieses Jahr wieder statt. Der Austausch mit dem Großhandel zieht wieder an und daraus resultierend die Zusammenarbeit mit der Firma Brillux, die das ZAWM am Tag der Lehrberufe nach Absprache mit dem IAWM unterstützt. Die Fachkoordinatoren haben Weiterbildungen

im Fachbereich und Pädagogik besucht. Diese waren Sketch Notes, Leistungsermittlung, -bewertung und -differenzierung, Workshop Resilienz und Fachbezogene (Thermographie, ...). Die Bauabteilung hat mit tollem Erfolg an den Projekten Knick-Knack Tag und Projekt Primar teilgenommen - und würde die Projekte gerne in regelmäßigen Abständen weiterführen.

Die Bemühung, neue Dozenten für das ZAWM zu begeistern, sind mühsam, letztendlich aber doch positiv verlaufen.

9.6 Dienstleistung

Auch in diesem Jahr standen uns verschieden Fachlehrer nicht mehr zur Verfügung, so dass neue Fachlehrer/innen (Benoit Schneider bei den Einzelhändlern und Sven Vandenbergen bei den Lagerlogistikern) gewonnen wurden.

Bei den Friseuren haben 3 Lehrlinge die Bi-Diplomierung bestanden. Das Auslandspraktikum ist ihnen erlassen worden (Corona), trotzdem hatten sie sich entschieden, ein Praktikum abzulegen, in Berlin, Eschweiler und Luxemburg.

Bei den Einzelhändler/innen haben 3 an der Schulung zur Bi-Diplomierung teilgenommen, 2 haben die Prüfung an der IHK mit Erfolg abgelegt.

Der Kontakt zur HWK Aachen und verschiedenen Berufskollegs im Kreis Aachen besteht weiterhin und soll intensiver werden, damit wieder deutsche Teilnehmer beworben werden können. 2023 stehen auch Besuche in der HWK, der IHK Aachen und den Berufskollegs an.

Die Vorbereitungen für eine gemeinsame C-Prüfung der EinzelhändlerInnen sind abgeschlossen und wird dieses Schuljahr abgehalten.

Die Lagerlogistiker haben mit ihrem Fachlehrer einen Betrieb besucht; die Mediengestalter planen einen Ausflug ins Rubensmuseum in Antwerpen.

Im März hat das ZFP einen Besuch bei den Friseuren abgehalten.

Weiterbildungen: Melanie Hendriks und Andrea Bebronne bei L'Oréal Color Keys 3

9.7 Fachbereich Metall

In der Metallabteilung blicken wir auf ein erfolgreiches Jahr zurück.

Anfangen über ein entstandenes Sponsoring durch die Firma Kerschgens, welche uns auch bei steigenden Stahlkosten mit Material versorgt - hin zur Erneuerung unseres Schweißsimulators in Zusammenarbeit mit dem RSI und der Unterstützung durch den Studienkreis Schule & Wirtschaft.

Auch mit dem BS-TI haben wir uns im Laufe des Schuljahres zusammengesetzt und über ein näheres Zusammenarbeiten diskutiert, hier sehen wir eine sehr gute Entwicklung.

Ebenfalls haben wir im Verlauf des Jahres sowohl an der Knick-Knack- als auch an der Erlebniswerkstatt des RSI teilgenommen und uns an beiden Projekten mit einem Workshop beteiligt.

Bei der jährlichen Teilnahme bei Technifuture, konnten wir mit den Metallbauern einige Auszeichnungen und mit den Maschinenschlossern sogar Podiumsplätze entgegennehmen.

Was die Auslastung der Dozenten angeht, so haben wir leider im letzten Jahr einige Kollegen verabschieden müssen, wir haben zwar alle Stunden momentan besetzt, würden uns aber dennoch für die Lehrlings- als auch die Meisterabteilung im kommenden Schuljahr über Zuwachs im Team freuen.

9.8 Berufe ohne Koordination

Neben den durch unsere Koordinationslehrer abgedeckten Berufen gibt es inzwischen nur noch wenige Berufe, denen (noch) kein Koordinator zur Verfügung steht. Hier ist als größte Berufsgruppe die der Elektriker zu nennen.

10. Kooperationen & Projekte

10.1 Regelmäßiger Austausch

Das ZAWM pflegt Kontakte mit dem Arbeitskreis Schule-Wirtschaft, den Handwerkskammern Aachen, Trier und Köln, Formation PME Liège-Huy-Verviers, dem Bildungszentrum AUTOFORM in Lüttich, der Baukammer Embuild, der Mittelstandsvereinigung, der IHK Eupen und Aachen und der WFG sowie zahlreichen anderen Organisationen.

Weiterhin positiv 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 Müller (BIDA).

10.2 Projekt Smart Energy 4.4.



Ein Fokus des vergangenen Projektjahres lag auf die Fertigstellung der Schulungsmodule. Es wurden in Eupen 3 unterschiedliche Schulungen entwickelt, die alle eine Mischung aus Theorie und Praxis vermitteln.

Es sind mehrere hybride Infoveranstaltungen abgehalten worden zum Thema „energetische Verbesserungen an Bestandsgebäuden“ in Zusammenarbeit mit der Energieberatung in Ostbelgien und dem zuständigen Energie-Minister in Ostbelgien. Zielgruppe waren KMU und privat Personen.

Außerdem sind mehrere Gebäudenutzerschulungen für mehrere Schulgebäude in Ostbelgien abgehalten worden, bei denen sowohl die Lehrkräfte wie auch die Haustechniker geschult wurden.

Es haben Schüleraustausche mit dem ALR (Atert-Lycée Redange), IFAPME und dem ZAWM stattgefunden zu den Themen Lüftungstechnik, Gebäudehülle und BIM. Es sind mehrere neue Netzwerke und Partnerschaften über das Projekt geschlossen worden mit Cefortec, Vasco, Testo, PPP, Ökotech und Ifapme Verviers.

Es fanden im 14tägigen Rhythmus Partnerschaftstreffen über „alfaview“ statt. Diese ermöglichten uns eine sehr gute Planung und Organisation zwischen den Verschiedenen Konzepten. Es fanden auch vereinzelte Partnerschaftstreffen in Präsenz statt.

Der Standort Eupen befindet sich in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe mit dem ALR und dem IFAPME zur Erstellung von praxisnahen Schulungen. Der Fokus liegt dabei auf unterschiedlichen Themen: Gebäudehülle, BIM, Lüftungstechnik. Insbesondere steht im Fokus dieser Arbeitsgruppe die Entwicklung von Schulungen und die gegenseitige Nutzung von Infrastruktur.

Eigene Fortbildungen

Es wurden einige Schulungen im Bereich Blower-Door, Lüftungsanlagen, BIM und 3D- Scan besucht.

10.3 Sektoren

Wie in den letzten Jahren waren wir 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 mit Educam.
- Organisation der Kfz-Gesellenprüfung mit Educam.
- Organisation der Gesellenprüfung Karosseriemechaniker und 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, in der wir im Jahr 2020 im Rahmen von Educam-Schulungen fünf Tage durchgeführt 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 mit Educam.

Die Zusammenarbeit mit dem Fonds ermöglichte zum Jahresende auch eine Investition in Werkzeug für die betroffenen Klassen von 3.500 €.

Constructiv (ehem. FFC - Baufonds)

Die Zusammenarbeit mit dem Bildungsfonds und den Sozialpartnern des Bausektors, sowie dem Constructiv wurde fortgesetzt; Leider wurde das Abkommen zur Förderung der Bildungsarbeit im Baufach vom Fonds landesweit einseitig gekündigt. Die Kursteilnehmer bzw. ihre Betriebe können weiterhin eine Förderung durch den Fonds beantragen.

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.

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

VOLTA

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. Die Kooperation wurde mit der Durchführung der Kurse BA4 & BA5 weiterhin aktiv und mehreren Terminen weitergeführt.

Sektorenfonds IFPM

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

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 9 TeilnehmerInnen, die im Oktober 2021 begann. Das ZAWM übernimmt dort die Fächer Mehrwertsteuergesetzgebung, Einführung in die PC Technik und in das Programm BOB. Ein neuer Kurs 2022 ist leider nicht zustande gekommen.

10.4 Verbände

Kontakte hat es im vergangenen Jahr mit verschiedenen Innungen und Vereinigungen gegeben. National trifft dies auf den Verband TRAXIO (früher FEDERAUTO) zu. Regional sind insbesondere die Metzger und die Baukammer Verviers-Eupen zu nennen.

Neben regelmäßigen Kontakten zwischen den Standorten und dem IAWM gibt es auch Kontakte mit der Autonomen Hochschule Ostbelgien, dem Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft, dem Robert-Schumann-Institut, dem BS-TI dem Teilzeit-Unterricht, Kaleido, dem Arbeitskreis Schule-Wirtschaft, den Handwerkskammern Aachen, Trier und Köln, Formation PME Liège und Verviers, dem Bildungszentrum AUTOFORM in Lüttich, dem Qualitätsverbund berufliche Weiterbildung in der Euregio, der Mittelstandsvereinigung, der IHK Eupen und Aachen und der WFG sowie zahlreichen anderen Organisationen.

10.5 Teilnahme an Berufswettbewerben 2022

Im Jahr 2022 konnte ein Teilnehmer aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der sich beim nationalen Berufswettbewerb „Startech’s Days 2021“ mit einer Goldmedaille qualifiziert hatte, am internationalen Wettbewerb, den Worldskills 2022 teilnehmen. Die Austragung der Worldskills 2022 war ursprünglich in Shanghai geplant, wurde aber durch die anhaltende Covid-19 Pandemie abgesagt. Als Alternative gab es eine „Worldskills Special Edition“ die zwischen dem 09. 09.22 und 26.11.22 an verschiedenen Austragungsorten in Europa stattfanden. Der Teilnehmer vom ZAWM, John Wiesemes (Kfz-Mechatroniker) hat an einem Wettbewerb in Dresden teilgenommen und hat für seine erfolgreiche Teilnahme eine „Medallion for Excellence“ erhalten.

Bei den „Startech’s Days 2022“ haben 6 Teilnehmer (siehe Bild unten) des ZAWM in den Berufen Kfz-Mechatroniker, Heizungsinstallateur und Garten- und Landschaftsbauer erfolgreich an diesem Wettbewerb teilgenommen (2 x Gold, 2 x Silber, 2 x Bronze).



Tom Heinrichs (Gold)



John Wiesemes (Gold)



Dean Theis (Silber)



Pascal Krott (Silber)



Leon Knips (Bronze)
Loic Schmetz (Bronze)

WorldSkills Belgium hat sich dazu entschieden, den im ZAWM ausgebildeten Kfz-Mechatroniker John Wiesemes und die beiden Garten- und Landmaschinenbauer, Pascal Krott und Dean Theis zu den EuroSkills 2023 nach Danzig (Polen) zu entsenden.

11 Conclusio

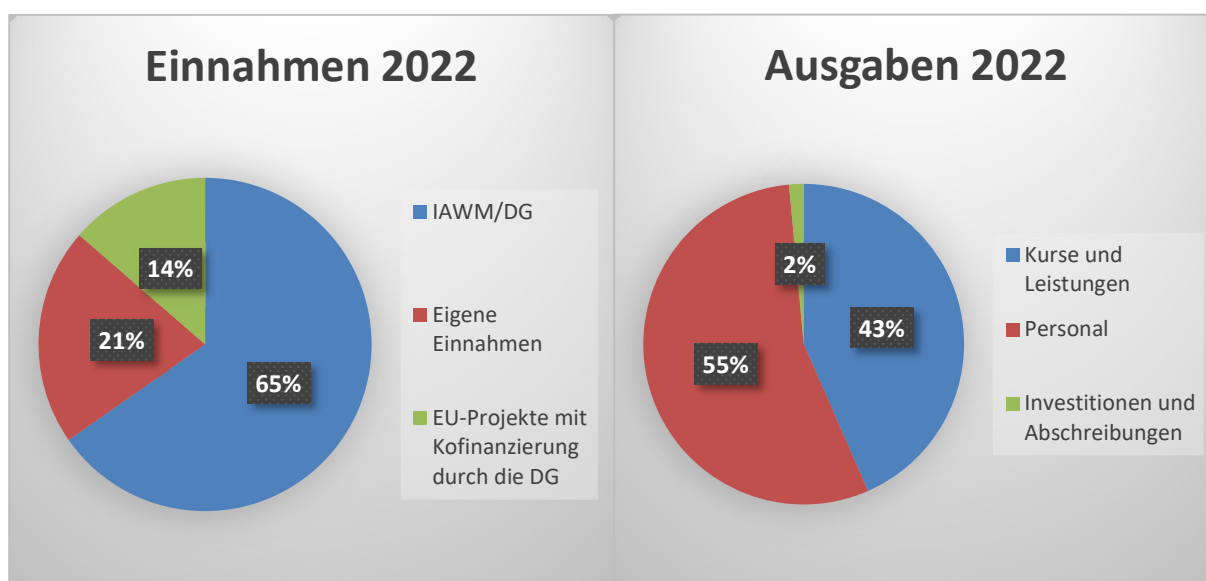
11.1 Das Jahr in Zahlen

Der Jahresumsatz 2022 des ZAWM beträgt – ohne die Gehälter der angestellten Lehrer - 3.226.513,03 €. Zählt man die Gehälter der Lehrer hinzu, die direkt vom IAWM bezahlt werden, so liegt er insgesamt **bei 4.569.874,52 €**.

Bilanzmäßig endete das Jahr 2022 mit einem positiven Ergebnis von **19.928,30 €**.

Das Ergebnis (ohne Lehrergehälter für die Nicht-Honorarkräfte) setzt sich auf der Einnahmeseite zu 65% aus direkten Zuschüssen durch das IAWM und die Deutschsprachige Gemeinschaft, zu 21% aus eigenen Einnahmen (insbesondere Einschreibegebühren) sowie zu 14% aus EU-Projekten in der Regel mit DG Ko-Finanzierung zusammen.

Auf der Ausgabenseite liegen die Schwerpunkte bei 55% Personalkosten, 43% direkten Funktionskosten für die Kurse und 2% Infrastruktur- und Investitionskosten. Dabei ist allerdings berücksichtigt, dass die direkt vom IAWM erstatteten Investitionen in die Digitalisierung unter die Funktionskosten gebucht sind.



11.2 Duale Ausbildung am ZAWM

Der vorliegende Jahresbericht ermöglicht einen groben Einblick in die vielfältigen Aktivitäten und Strukturen des ZAWM 2022. 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.

Im neuen Jahr werden wir die Zusammenführung der beiden Standorte weiter vorantreiben, werden den Neubau des Standortes St. Vith planen und werden unsere Qualitätsoffensive zusammen mit dem IAWM auf unterschiedlichen Ebenen und etlichen Projekten starten.

Die Weiterbildungsabteilung wird die Fäden wieder neu aufnehmen und neue Angebote entwickeln, vor Allem aber wird unsere Direktorin – mit Unterstützung von Thomas Pankert bis zu dessen Dienstende – die Vielfältigkeit der Dualen Ausbildung und das Engagement ihrer Mitarbeitenden gut kennen- und einschätzen lernen und die Entwicklung der Dualen Ausbildung weiter vorantreiben.

Wir freuen uns schon jetzt auf ein gemeinsames Jahr mit weiteren Entwicklungsschritten, von denen Sie, lieber Leser, liebe Leserin, dann im kommenden Jahr lesen werden.

Anhang

Pressemappe