

Der neue Industriemeister Metall

Entstehungsgeschichte

- Anfang der 90er Jahre
Neue Betriebsstrukturen, Mittlere Positionen hinterfragt

- 1995-1996
Untersuchungen zur zukünftigen Rolle des Industriemeisters mit dem Ergebnis:
Industriemeister müssen praxisorientiert qualifiziert werden. Die alte Qualifizierungsstruktur ist überholt

- 1995 – 1997
Neuordnungsprozess Industriemeister Metall mit handlungsorientiertem Ansatz

- 1997
Erlass der neuen Prüfungsordnung Industriemeister Metall

- 1998-2003
Modellversuche zur Umsetzung des neuen Qualifizierungsansatzes

- 1999-2002
Projekt: Qualifizierung für mittlere Führungsfunktionen in Industriebetrieben unter besonderer Berücksichtigung beruflicher Erfahrungen

Struktur der Prüfungsordnungen (alt)

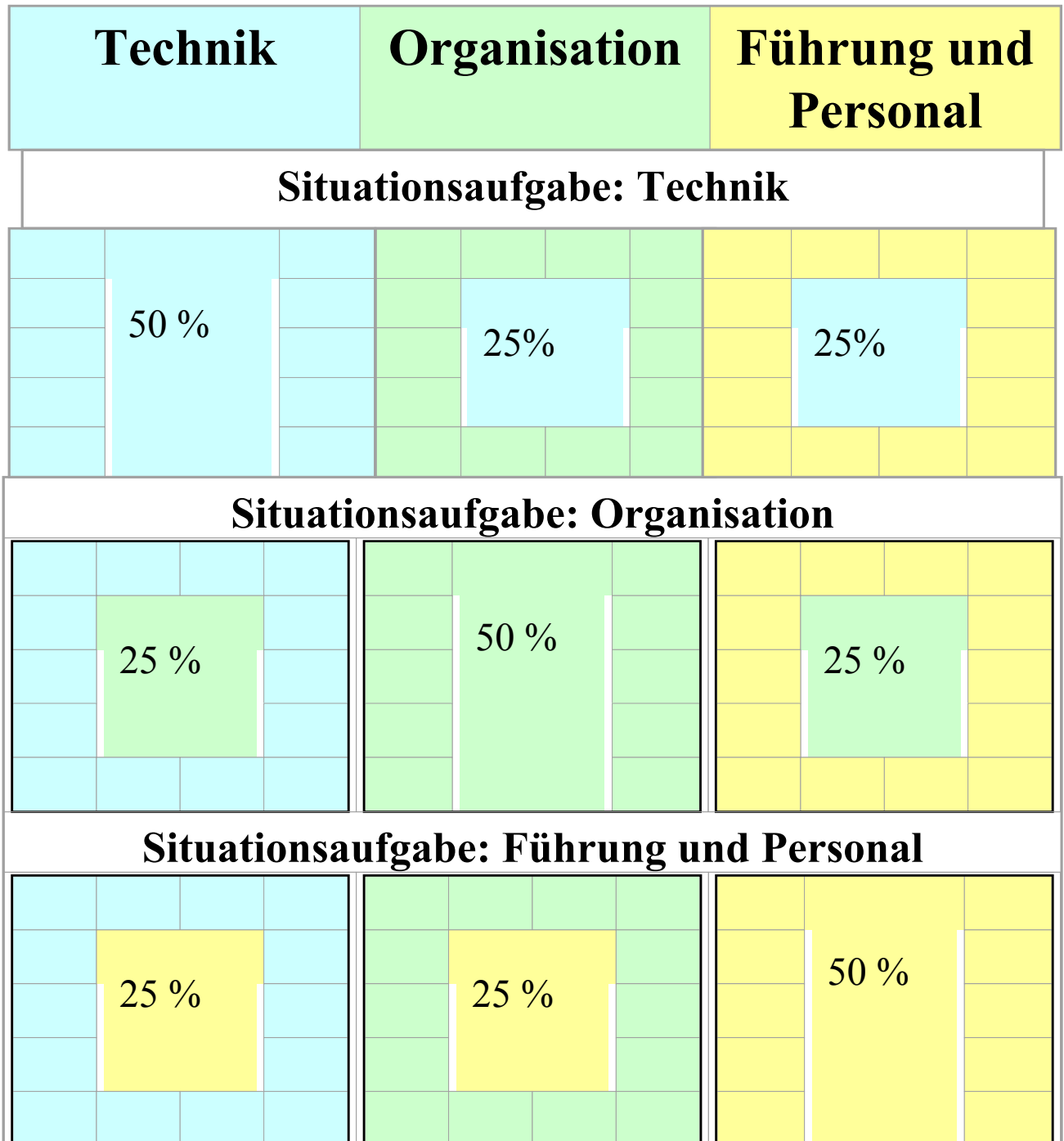
| Fachrichtungsübergreifender Teil | |
|--|------------------------------------|
| 1 | Kostenbewusstes Handeln |
| 2 | Rechtsbewusstes Handeln |
| 3 | Zusammenarbeit im Betrieb |
| Fachrichtungsspezifischer Teil | |
| 1 | Naturwissenschaftliche Grundlagen |
| 2 | Technische Information |
| 3 | Technik der Werk- Und Hilfsstoffe |
| 4 | Fertigungstechnik |
| 5 | Arbeitssicherheit / Umweltschutz |
| 6 | Situationsaufgabe |
| Berufs- und arbeitspädagogischer Teil | |
| 1 | Grundfragen der Berufsbildung |
| 2 | Planung der Ausbildung |
| 3 | Jugendliche in der Ausbildung |
| 4 | Rechtsgrundlagen der Berufsbildung |
| 5 | Unterweisungsprobe |

Der handlungsspezifische Qualifizierungsansatz

| Handlungsbereiche | | |
|-----------------------------------|--|----------------------|
| Technik | Organisation | Führung und Personal |
| Qualifikationsschwerpunkte | | |
| Betriebstechnik | Betriebliches Kostenwesen | Personalführung |
| Fertigungstechnik | Planungs-, Steuerungs- und Kommunikationssysteme | Personalentwicklung |
| Montagetechnik | Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz | Qualitätsmanagement |

Prüfung: Aus jedem Handlungsbereich eine komplexe Situationsaufgabe. Alle Qualifikationsschwerpunkte sind zu erfassen.

Handlungsspezifische Situationsaufgaben Industriemeister Metall



Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen

| Prüfungsbereiche | |
|------------------|--|
| 1 | Rechtsbewusstes Handeln |
| | |
| 2 | Betriebswirtschaftliches Handeln |
| | |
| 3 | Anwendung von Methoden der Information, Kommunikation und Planung |
| | |
| 4 | Zusammenarbeit im Betrieb |
| | |
| 5 | Berücksichtigung naturwissenschaftlicher und technischer Gesetzmäßigkeiten |

Wichtige Fragestellungen des Projektes: Qualifizierung für mittlere Führungspositionen in Industriebetrieben unter besonderer Berücksichtigung beruflicher Erfahrungen

- Welche Rolle spielen Arbeits- und Berufserfahrungen für eine systematische Weiterbildung?
- Wie kann Berufserfahrung für handlungsorientierte Qualifizierung nutzbar gemacht werden?
- Wie sind die Lehr-/Lernmaterialien für handlungsorientierte Qualifizierung zu gestalten?
- Mit welchen Methoden kann Berufserfahrung bei mittleren Führungskräften erfasst werden?
- Wie kann Berufserfahrung möglicherweise bewertet und angerechnet werden?

Zum methodischen Vorgehen der GAB

(Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufserfahrung)

Fallstudien in 6 Betrieben

Zielgruppe:

12 Industriemeister und Facharbeiter mit meisterlichen Aufgaben

Inhalt:

Ermittlung von typischen Arbeitsaufgaben für mittlere Führungskräfte

Fragestellung:

Welche Bedeutung hat Berufserfahrung bei der Lösung dieser Arbeitsaufgaben

Methode:

Mündliche Befragung anhand eines offenen Frageleitfadens

Systematik der Befragung:

Konzept der „Vollständigen Arbeitshandlung“ (ZPERK)

Auswertung:

Aufgezeichnete Gespräche nach den Bereichen Technik, Organisation, Soziales

Ergebnis der Befragungen und Gespräche (GAB)

Drei Typen von Meistern werden identifiziert:

| | |
|--|---|
| <p>1. EMPFINDUNGS -TYPUS:</p> | <ul style="list-style-type: none">• Berufserfahrungen sind selbstverständlicher Bestandteil alltäglicher Arbeitsanforderungen• Verbalisiert: „Das habe ich halt so im Gefühl“• Keine Reflexion und Kommunikation• Herkunft dieser Erfahrungen sind in der Regel nicht ausmachbar |
| <p>2 VERSTANDES- TYPUS:</p> | <ul style="list-style-type: none">• Arbeitshandeln vorab planen und organisieren• Arbeitseinsatz wird bedacht und überlegt• In der Lage sich auf neue Situationen und Probleme einzustellen• Über die Herkunft der berufsrelevanten Erfahrungen kann Auskunft gegeben werden• Alltagstheorien können Erfahrungen begründen und Handlungsstrategien ableiten |
| <p>3 SUBJETKTI- VIERENDER TYPUS:</p> | <ul style="list-style-type: none">• Erfahrungsgesteuertes Handeln, soll heißen: im Prozess der Arbeit werden Handlungen bedacht, abgeändert, ausprobiert• Das Vorgehen ist sowohl verstandesgesteuert als auch sinnesorientiert• Vorgehen ist dialogisch und experimentierend• Die Kombination von Kopf und Gefühl vermag konkrete Erfahrungen in der Arbeit aufzugreifen, unmittelbar zu verarbeiten und anzuwenden• Erwachsene Kompetenzen werden erkannt und können anderen vermittelt werden und zwar über den Einzelfall hinaus. |

Ergebnisse der Befragungen und Gespräche

Voraussetzungen für die Anerkennung von informell erworbenen Qualifikationen

| | |
|---------------------------|--|
| 1. Relevanz- rahmen | <ul style="list-style-type: none">- Bestimmung der Ebenen (z.B. Facharbeiter, Meister, Experte usw.)- Bestimmung der Funktionsbereiche (z.B. Produktion, Montage, Qualitätskontrolle, Konstruktion usw.) |
| 2. Bezugs- rahmen | <ul style="list-style-type: none">- Prüfungsordnung und Rahmenstoffplan handlungsorientiert formuliert- Festlegung des Berufsbildes, Funktionsbildes- Festlegung der Handlungsbereiche (Technik, Organisation, Führung)- Festlegung Qualifikationsbereiche und -inhalte (z.B. Fertigungstechnik, Recht, |
| 3. Das Verfahren | <ul style="list-style-type: none">- Ermittlung der betrieblichen Arbeitsaufgaben- Ermittlung der betrieblichen Situationsaufgaben (integrative, handlungsorientierte Lehr-/Lernaufgaben) |

Zum methodischen Vorgehen der ergänzenden Untersuchung (BIBB) in einem Industriebetrieb

Grund: Ansatz der GAB hinterfragte nicht hinreichend die Quelle der informell erworbenen Qualifikationen

Fallstudie (pretest) in einer Unternehmung

- *Zielgruppe:* 2 berufserfahrene Industriemeister mit umfangreichen Aufgaben
- *Inhalt:* Ermittlung und Bewertung typischer Arbeitsaufgaben
- *Ziel:* Reflexion, Bewertung und Gewichtung informell erworbenen Erfahrungswissens
differenziert nach betrieblichen und außerbetrieblichen Quellen

Methode: Mündliche Befragung und Reflexion anhand eines strukturierten Fragebogens

Struktur und Systematik der Befragung:

Unterteilung in die Kompetenzbereiche Technik, Organisation, Führung/Personal
Schema informeller Erfahrungsfelder

Auswertung

Protokollierung und gemeinsame Gewichtung der Bedeutung informeller Erfahrungsfelder
für die Lösung der betrieblichen Aufgabe

Forschungsprojekt 4.3002: Qualifizierung für mittlere Führungsfunktionen in Industriebetrieben unter besonderer Berücksichtigung beruflicher Erfahrungen

| <u>Betrieblich</u> | | <u>Außerbetrieblich</u> | |
|---|--|---|--|
| Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Betriebl. Anpassungsqualifizierung | Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Familie |
| Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Tagungen, Workshops o. Zertifikate | Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Freundes-, Bekanntenkreis |
| Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Zeitschriften, Bücher, Videos, u. ä. | Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Kollegen-, Gruppen-, Clubtreffs |
| Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Montagetätigkeit | Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Vereine (Sport, u.ä.) |
| Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Qualitätszirkel, „Lernecken“, u.ä. | Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Hobbies |
| Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Betriebsrat, Sportgruppe, Gewerkschaft, Betriebsgruppe, u.ä. | Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Freizeit (Lesen, Basteln, Reparieren, Schrauben, u.ä.) |
| Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Über Kollegen, Vorgesetzte | Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Ehrenamtliche Tätigkeit |
| Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Abteilungs-, Aufgabenwechsel, Job-Rotation | Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Computer (PC, Internet) |
| Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Betriebswechsel | Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | |
| Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Learning by doing | Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | |
| Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Computer (PC, Internet) | Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | |
| Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Projektarbeit (z. B. Umwelt, Zertifizierung) | Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | |
| Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Sonstiges | Sehr groß mittel Sehr gering <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Sonstiges |

4. Zum Kompetenzerwerb

Ohne formale Weiterbildung ist es für die Befragten unvorstellbar, komplexe betriebliche Aufgaben zu lösen. Der formale Weiterbildungsprozess spielt eine ganz wesentliche Rolle.

Erfahrungen komplettieren ihre Handlungsfähigkeit.

Ein Teil von Erfahrungen zur Bewältigung betrieblicher Arbeitsaufgaben wird **außerhalb des Betriebes** erworben.

5. Zu den Kompetenzquellen

Die Ermittlung der **Kompetenzquellen** zur Lösung einer bestimmten Arbeitsaufgabe stellt sich als sehr schwieriger Prozess heraus.

Die **informell erworbenen Qualifikationen** sind den Befragten in der Regel nicht bewusst und können nur durch konsequentes, systematisches Hinterfragen herausgefiltert werden.

6. Zu den Informell erworbene Qualifikationen

Informell erworbene Qualifikationen im Bereich **Technik** werden überwiegend im Betrieb angeeignet.

Außerbetrieblich werden dagegen hauptsächlich **soziale Kompetenzen** erworben.

Bei den organisatorischen Kompetenzen sind die Aussagen zum Erwerb eher zurückhaltend, d.h. weder der Betrieb noch außerbetriebliche Erfahrungsbereiche konnten diesbezüglich eindeutig identifiziert werden.

Einige Ausgewählte Ergebnisse

der ergänzenden BIBB-Untersuchung in einem Industriebetrieb

1. Zu den Voraussetzungen für eine Anerkennung von informell erworbenen Qualifikationen

Festlegung des Bezugsrahmen (handlungsorientierter Bildungsprozess)

Festlegung des Relevanzrahmens (betrieblicher Bereich, Position)

2. Zur Bewertung von Kompetenzen

Informell erworbenen Kompetenzen können insbesondere an konkreten, betrieblichen **Arbeitsaufgaben** festgemacht werden.

3. Zur Analyse und zum Instrumentarium

Analyse der komplexen Arbeitsaufgaben nach den Bereichen Technik (T), Organisation (O), Soziales (S) ist angemessener als die Analyse nach dem Konzept der vollständigen Arbeitshandlung.

Das eingesetzte **Instrumentarium**, nämlich „Erfassung der Arbeitsaufgabe“, „Analyse nach T, O und S“ und die gemeinsame „Ermittlung der Kompetenzquellen“, hat sich im pretest bewährt.