

weckte starke Assoziation zu einer geringwertigen Ausbildung. „Career“ und „Advantage“ sind dagegen positiv besetzte Begriffe. Innovationen im Bildungsbereich müssen schließlich „verkauft“ werden.

Der deutsche Beitrag

Das in diesem Jahr mit Unterstützung des „German Marshall Fund“ und des Bundesministers für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie angelaufene und von der cdg betreute Pilot-Austauschprogramm für Auszubildende zwischen Deutschland und Maine wird von in Maine für die Berufsbildung Verantwortlichen als Hilfe und Unterstützung für die Weiterentwicklung des Systems empfunden. Sechs deutsche Auszubildende der Unternehmen Siemens, AEG, Mercedes und OTIS aus Berlin haben bereits im Frühjahr 1996 ein zweimonatiges Ausbildungspraktikum in Partnerbetrieben von Maine absolviert. Ein amerikanischer Auszubildender ist danach zu einem Praktikum bei der Firma OTIS in Berlin gewesen. Die Aktion kann bereits jetzt als Erfolg gewertet werden. Da die Unternehmen in Maine für die Ausbildung der deutschen Jugendlichen eigenst Ausbildungsprojekte entwickelt hatten, konnten die Deutschen in besonderer Weise den hohen Stand ihrer Ausbildung demonstrieren.

Fazit

Das „Career Advantage Program“ in Maine ist ein bislang erfolgreicher Ansatz, die Prinzipien des deutschen dualen Systems, ergänzt um wichtige und attraktive neue Systemkomponenten, in einem bildungspolitisch autonomen Gebiet einzuführen. Die im Vergleich zu anderen Staaten der USA sehr homogene Gesellschaftsstruktur in Maine, die überschaubare Unternehmenslandschaft, gemeinsame Interessen in einer geographischen Randlage und andere Besonderheiten

des kleinen Einzelstaates mögen die Übertragbarkeit dieses Modells auf andere Einzelstaaten fraglich erscheinen lassen. Es bleibt jedoch Tatsache, daß eine relativ große Zahl amerikanischer Unternehmen ein kooperatives Ausbildungsmodell mit staatlichen Standards den sonst üblichen ausschließlich firmenbezogenen Aus- und Fortbildungskonzepten („in-house-training-program“) vorziehen.

Die in Maine und ähnliche in zahlreichen anderen Staaten inzwischen praktizierten Ausbildungssysteme werden in enger Beziehung zu unserem dualen System der Berufsausbildung gesehen. Die Einzelstaaten, die solche Initiativen gestartet haben, und die Clinton Administration suchen die Zusammenarbeit mit der Berufsbildung in Deutschland.

Es wäre wünschenswert, wenn die bisher schon bestehenden zahlreichen privaten und politischen Kontakte in der beruflichen Bildung zwischen USA und Deutschland in dieser Situation verstärkt und durch die Bundesregierung noch stärker würden.

Die Prinzipien des dualen Systems wie das Berufsprinzip (staatlich anerkannter Ausbildungsberuf mit einheitlichen Standards), das Lernprinzip (Verbindung von arbeitsplatzbezogenem und schulischem Lernen) und das Konsensprinzip (verantwortliche Einbeziehung der Sozialpartner in die Berufsbildungsplanung) sind zumindest teilweise auch im US-amerikanischen Berufsbildungssystem zu entwickeln. Die Auswirkungen einer solchen berufsbildungspolitischen Kooperation auf die Wirtschaftsbeziehungen zwischen Deutschland und den USA sollten nicht unterschätzt werden.

Neuprofilierung der Weiterbildung zum Industriemeister als Antwort auf neue betriebliche Anforderungen

Dietrich Scholz

Die organisatorischen und sozialen Entwicklungen in den Industriebetrieben wirken sich auch auf die Handlungsbereiche des Industriemeisters insbesondere auf die Bereiche „Organisation“ sowie „Führung und Personal“ aus. Aber auch der technische Handlungsbereich ist davon betroffen. Der zukünftige Qualifikationsbedarf orientiert sich nicht mehr an Industrieunternehmen mit traditioneller Aufbau- und Ablauforganisation sowie altbewährten Führungsebenen, sondern zunehmend an betrieblichen Veränderungen, die sich zum Beispiel durch lean management und lean production, durch den Abbau von Hierarchieebenen, durch Abteilungsreduzierungen, durch die Einführung von Gruppenarbeit, durch Facharbeiter-Kompetenzerweiterung, durch Installierung eines Qualitätsmanagementsystems u. a. ergeben.

Im Rahmen eines AuT-Forschungsprojektes werden neue Meisterrollen identifiziert:

- die **Modernisierung der traditionellen Meisterrolle** mit stärkerer betriebswirtschaftlicher Verantwortung,
- der **Industriemeister als Experte** ohne Führungsverantwortung in der Rolle des technischen und organisatorischen Spezialisten,
- der **shop-floor-manager** mit überwiegend betriebswirtschaftlicher Orientierung und
- der **coach** mit überwiegend arbeitsorganisatorischer Orientierung.

Zur Rahmenvereinbarung der Spitzenorganisationen

Grundlage für den laufenden Neuordnungsprozeß „Industriemeister Metall“ bildet eine **Rahmenvereinbarung** zwischen dem DIHT, Gesamtmetall und der IG Metall vom November 1994. Danach einigen sich die genannten Organisationen, daß nach Weisung durch den BMBF die Zuständigkeit für die Erarbeitung der neuen Prüfungsordnung „Industriemeister Metall“ beim BIBB liegt. Den Rahmenstoffplan soll – unter Federführung des DIHT – ein Arbeitskreis aus DIHT, Gesamtmetall und IG Metall erarbeiten. Um ein hohes Maß an Qualität und Vergleichbarkeit hinsichtlich des Fortbildungsniveaus sicherzustellen, sollen geeignete Evaluationsverfahren vereinbart werden.

Die Zulassungsvoraussetzungen zur neuen Industriemeisterprüfung sollen im wesentlichen erhalten bleiben.

Zum Stand im Neuordnungsprozeß „Industriemeister Metall“ am BIBB

Der Abschluß **zum Geprüften Industriemeister Metall/zur Geprüften Industriemeisterin Metall** wird sich auch in Zukunft aus

drei Prüfungsteilen zusammensetzen, die als einheitliches Prüfungssystem auf alle anderen Industriemeisterfachrichtungen übertragbar und – wie bisher – in zwei Prüfungsteilen gegeneinander anrechenbar sein sollen. Die zukünftige Qualifizierung orientiert sich konsequent an betrieblichen Arbeitsaufgaben und stellt die **Handlungsfähigkeit** des Meisters sowie die Verwertbarkeit der Qualifikationen in den Mittelpunkt des Qualifizierungsprozesses.

Dies gilt eingeschränkt auch für die Teilprüfung der berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikationen nach der AEVO, deren Inhalte nicht – wie anfangs diskutiert – integrativ vermittelt und geprüft werden sollen, sondern aus juristischen und anrechnungstechnischen Gründen weiterhin als **eigene Teilprüfung** Bestand haben werden.

Der Prüfungsteil der fachrichtungsübergreifenden Basisqualifikationen weist **Qualifikationsschwerpunkte** („Prüfungsbereiche“) aus, die Recht, Betriebswirtschaft, Informations-, Kommunikations- und Planungstechnik, betriebliche Zusammenarbeit sowie Naturwissenschaft und Technik beinhalten. Alle „Fächer“ der fachrichtungsübergreifenden Basisqualifikationen sind so angelegt, daß sie

auch für andere Industriemeisterfachrichtungen Gültigkeit haben und als einheitliche Teilprüfung gegenseitig anrechenbar sind.

Die Teilprüfung „handlungsspezifische Qualifikationen“ gilt als Kernstück der eigentlichen Industriemeisterprüfung. Im Rahmen dieses Prüfungsteils hat der angehende Industriemeister seine **Handlungskompetenz** durch die erfolgreiche Bearbeitung von drei integrativen **Situationsaufgaben** nachzuweisen. Notwendige Voraussetzung zur Vorbereitung und zur Zulassung auf diesen Prüfungsteil ist der erfolgreiche Abschluß der Teilprüfung „fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen“.

Dies bedeutet, daß zwischen diesen beiden Teilprüfungen ein hinreichend großer zeitlicher Abstand bestehen muß, der die intensive Vorbereitung auf die Teilprüfung „handlungsspezifische Qualifikationen“ gestattet. Jede Situationsaufgabe hat einen zeitlichen Prüfungsumfang von drei bis vier Stunden. Den Kern bildet jeweils ein **Handlungsbereich** des Industriemeisters, nämlich „Technik“, „Organisation“ sowie „Führung und Personal“. Jede der drei Situationsaufgaben muß Bestandteile aller drei Handlungsbereiche aufweisen. Die drei Situationsaufgaben

Abbildung 1: **Teilprüfung Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen** (Stand: August 1996)



sind so anzulegen, daß insgesamt **alle Qualifikationsschwerpunkte** „abgeprüft“ werden.

Die Art und Weise, wie die Situationsaufgaben integrativ zu verknüpfen sind und aus welchen Qualifikationsinhalten sich die Situationsaufgaben im einzelnen zusammensetzen, wird in der sich in Arbeit befindlichen Prüfungsordnung genau beschrieben.

Mit dem neuen Ansatz bei der Entwicklung einer Prüfungsordnung nach dem Berufsbildungsgesetz § 46.2 werden die Industriemeister in Zukunft eine Qualifizierung erhalten, die sie besser auf die neuen Betriebsanforde-

rungen vorbereitet, als dies mit dem traditionellen Qualifizierungsansatz nach der gegenwärtigen Prüfungsordnung möglich ist.

Voraussichtlich werden die Arbeiten an der neuen Prüfungsordnung „Industriemeister Metall“ (Vorhaben 4.0030; Neuordnung „Industriemeister Metall“; Scholz, Hecker, Jansen) noch in 1996 abgeschlossen. Zur Umsetzung der Prüfungsordnung werden sich dann Dozenten und Prüfer auf angemessene, didaktische Vermittlungsmethoden einzustellen haben, die durch ganzheitliche Qualifizierungs- und Prüfungsprozesse geprägt sein werden.

Qualitätssicherung in der Weiterbildung

Brigitte Melms

Am 20. 3. 1996 fand in Nürnberg eine Fachtagung zum Thema „Qualitätssicherung in der Weiterbildung unter Nutzung allgemeiner Standards“ statt. Eingeladen hatten die Durchführungsträger sowie die wissenschaftliche Begleitung eines aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie geförderten und vom Bundesinstitut für Berufsbildung fachlich betreuten Modellversuchs gleichen Namens, der im Frühjahr 1995 seine Arbeit aufgenommen hat. Im Rahmen des Modellversuchs wird ein berufspädagogisch fundiertes Verfahren zur Prozeßevaluation von Weiterbildung entwickelt und erprobt, das Weiterbildungsträgern anhand von Leitfäden zur Qualitätssicherung Hilfestellungen und Anregungen geben will, wie sich die Qualität in der Weiterbildung in der Ausrichtung auf die Anwendungssituation optimieren läßt.

Die Fachtagung diente der Verortung des Modellversuchs in der laufenden Qualitätsdiskussion sowie der Präsentation und Diskussion der Konzeption und erster Ergebnisse der Entwicklungsarbeit.

Hintergrund für die seit einigen Jahren auch in der Weiterbildung mit wachsender Intensität geführten Diskussion um Qualität, Qualitätsverbesserung und Qualitätssicherung sind zum einen die Sparmaßnahmen der letzten Jahre auch in der Weiterbildung und die daraus resultierende Besorgnis der an der Planung und Durchführung von Weiterbildung Beteiligten, wie dennoch Qualität zu garantieren sei, sowie zum anderen die wachsende

Abbildung 2: **Teilprüfung Handlungsspezifische Qualifikation** (Stand: August 1996)

