

Anmerkungen

¹⁾ Vorbereitete Beiträge kamen von Frau Dr. Zahnrdt (BUND), Herrn Antes (Institut für Ökologie und Unternehmensführung an der European Business School Oestrich-Winkel), Herrn Dr. Fietkau (WZB), Herrn Willig (Bayer Leverkusen), Herrn Tillmann (BIBB).

²⁾ Referate zum Thema wurden gehalten von Dr. Klaus Berger (Stiftung Verbraucherinstitut),

Hans Joachim Rieseberg (Technische Universität), Peter Sellin (Alternative Liste), Dr. Otto Ullrich (Institut für ökologische Wirtschaftsforschung) und Dr. Gerhard Zimmer (BIBB), alle Berlin.

³⁾ Mit Beiträgen von Prof. Dr. Bernhard Dieckmann (Technische Universität), Rolf-Joachim Heiger (Freie Universität) und Dr. Horst Kramer (BIBB), alle Berlin.

Zukunftsorientierte und bedarfsgerechte Qualifizierung — ein neuer Weg zum Handwerksmeister

Bernd-Uwe Kiefer

Im nachfolgenden Aufsatz werden Vorstellungen entwickelt, wie der berufliche Werdegang vom Gesellen zum Handwerksmeister neu gestaltet werden kann. Wesentliche Elemente sind dabei eine zeitliche Entkoppelung sowie die bedarfsgerechte und berufspraktische Lern- und Arbeitsphase als Einheit.

Diese Diskussion um zukunftsorientierte und bedarfsgerechte Qualifizierung ist prinzipiell nicht neu¹⁾ und findet in der Praxis bereits seine ersten zarten Ansätze, z. B. bei der Einführung der AEVO-Prüfung im Handwerk als Entlastung und Ergänzung der Meisterprüfung im Hauptteil IV (Handwerkskammer Hamburg) oder der Einführung des Betriebsassistenten-Modells (Handwerkskammer Koblenz u. a.).

Mit diesem Aufsatz sollen Linien eines zukünftigen Weges aufgezeigt werden — keine Patentrezepte. Er soll im Spannungsfeld zwischen In-Frage-Stellen und unverändertem Festhalten der Meisterqualifizierung im Handwerk zur Diskussion reizen, ohne alle Einzelheiten (insbesondere die rechtlichen und finanziellen Konsequenzen) vorzudenken.



Bernd-Uwe Kiefer
Personalberater bei der PWU-Personal/Marketing GmbH, Hamburg; davor pädagogischer Leiter bei der Handwerkskammer Hamburg und Projektleiter des Modellversuchs „Zukunftsausbildung im Handwerk“.

Märkten ganz wesentlich von der Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen abhängig ist, bedeutet dies, zunehmend in die Qualifikation der Mitarbeiter, insbesondere der mittleren Führungskräfte, zu investieren. Das Handwerk als Teil des Wirtschaftssystems muß daher Sorge tragen, daß die meisterliche Handwerksarbeit ein Qualitätsbegriff bleibt.

Die derzeitige Fortbildung zum Handwerksmeister und die anschließende Meisterprüfung genügen diesen Anforderungen nicht. Um sie zu erreichen, müssen sich Qualifizierung und Prüfung in ihrer Form wesentlich verändern. Insbesondere die weit verbreitete punktuelle Weiterbildung und Prüfung aller Teile der Meisterqualifikation sind nicht mehr zeitgemäß.

In diesem Artikel soll daher ein Modell einer zukunftsorientierten und bedarfsgerechten Qualifizierung (und Prüfung) zum Handwerksmeister vorgestellt werden.

Das Modell wurde auf dem Hintergrund einer systematischen empirischen Arbeitsanalyse von 100 Handwerksmeistern und 143 Teilnehmern an Lehrgängen zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung entwickelt.²⁾

Die Untersuchung erstreckte sich sowohl bei den Handwerksmeistern wie auch bei den zukünftigen Handwerksmeistern als Teilnehmer an den Vorbereitungslehrgängen auf den Beruf des Elektroinstallateurs. Die Ergebnisse gelten damit zunächst nur für diesen Beruf, lassen sich aber in bezug auf die Qualifizierungsprobleme durchaus auf das gesamte Handwerk verallgemeinern.

Durchgeführt wurde die Untersuchung mit Hilfe des standardisierten Fragebogens zur Arbeitsanalyse³⁾ ergänzt durch einige offene Fragen zu betrieblichen Daten und zur Einschätzung zukünftiger Qualifizierungen von Handwerksmeistern.

Eine ausführliche Ergebnisdarstellung ist in einem späteren Artikel dieser Zeitschrift geplant.

Die Analyse legte folgende drei Prinzipien der Curriculum-Analyse als Entwicklungsinstrumentarium an die Fortbildung zum Handwerksmeister an: die Situationsorientierung, die Qualifikationsorientierung und die Teilnehmerorientierung.

Unter Situationsorientierung wird dabei die Einbeziehung der beruflichen Alltagssituation des Handwerksmeisters in die Überlegungen zur Fortbildung verstanden. Qualifikationsorientierung meint die Abklärung, welche Kompetenzen der Handwerksmeister in welchen beruflichen und gesellschaftlichen Verwendungssituationen benötigt, um handlungsfähig zu sein. Dies muß sowohl für gegenwärtige als auch für zukünftige Situationen abgeklärt werden. Teilnehmerorientierung bei der Fortbildung zum Handwerksmeister bedeutet Berücksichtigung von Motivation, Lernvoraussetzungen, Lernbedürfnissen, Lernerfahrungen sowie be-

Vorüberlegung

Der wirtschaftliche Engpaß der Zukunft wird die menschliche Arbeitskraft sein. Für die Wirtschaft der Bundesrepublik Deutschland, deren Konkurrenzfähigkeit auf den

ruflicher Situation von Gesellen und Facharbeitern, die Handwerksmeister werden wollen.⁴⁾

Modell für die Qualifizierung zum Handwerksmeister

Wesentliche Erkenntnis der Analysen war, daß die gegenwärtigen Vorbereitungslehrgänge auf die Meisterprüfung nicht genügend praktische Qualifikationen, nur unzureichend berufsübergreifende funktionale Qualifikationen sowie kaum extrafunktionale Qualifikationen vermitteln.

Darüber hinaus konnte festgestellt werden, daß viele der Qualifikationen, die vermittelt werden, nicht praxisgerecht und bedarfsorientiert sind, sondern nur für die Prüfung erworben und dann wieder vergessen werden.

Andere Qualifikationen, z. B. die berufs- und arbeitspädagogischen, werden erst zu einem Zeitpunkt erworben, zu dem sie schon nicht mehr gebraucht werden. So war der Arbeitskontakt zu Lehrlingen für die zukünftigen Meister signifikant wichtiger als für die im Beruf stehenden Handwerksmeister.

Dies ist ein Beleg für das offene Geheimnis im Handwerk, daß die unmittelbare Ausbildung der Lehrlinge überwiegend von den Gesellen und nicht mehr von den Meistern durchgeführt wird. Es sind damit diejenigen Personen (Gesellen) Träger der Ausbildung, die in der Regel über keine berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikationen verfügen. Wenn sie im Wege der Fortbildung zum Handwerksmeister diese dann erwerben, ist die Wahrscheinlichkeit der anschließenden berufspraktischen Ausübung eher gering. Zu guter Letzt werden in der Berufspraxis erworbene Qualifikationen in Qualifizierungsüberlegungen gar nicht oder nur unzureichend einbezogen. Berufspraktische Anteile werden nur als zeitliche Voraussetzung für die Prüfungszulassung abgefragt.⁵⁾

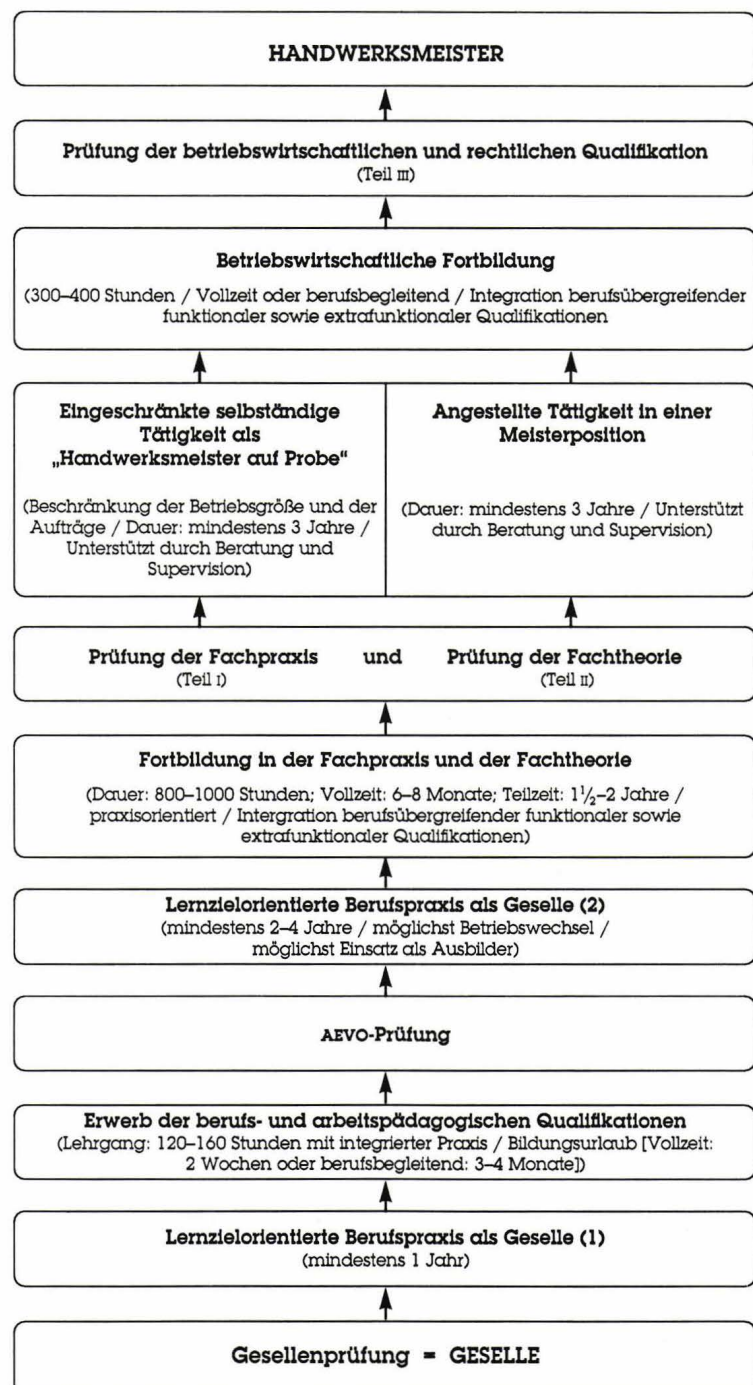
Diese Fakten führen dazu, die bisher übliche Praxis, nämlich alle für die Tätigkeit des Meisters scheinbar notwendigen Qualifikationen auf einmal zu erlernen und sich dann der Meisterprüfung zu stellen, zu verwerfen. Statt dieser punktuellen Qualifizierung haben wir ein Modell der phasenweisen, kontinuierlichen Qualifizierung in einzelnen Bausteinen gewählt, bei dem die jeweils für die berufliche

Situation notwendige Teilqualifikation an der jeweils richtigen Stelle zugeführt wird. Die Prüfung erfolgt dabei ebenfalls — quasi im Gleichschritt — in Teilabschnitten. Eine anschauliche Darstellung zeigt die Abbildung.

Lernzielorientierte Berufspraxis als Geselle (I)

Das Modell geht davon aus, daß die Fortbildung zum Handwerks-

Modell der Qualifizierung zum Handwerksmeister



meister grundsätzlich mit dem Bestehen der Gesellenprüfung beginnt. Diese These konnte in den Analysen nachhaltig verifiziert werden. Dabei wurden zwei Typen zukünftiger Handwerksmeister deutlich:

Der eine Typ entschließt sich schon während seiner Lehrzeit, später Handwerksmeister zu werden, und arbeitet nach dieser Entscheidung systematisch auf dieses Ziel hin.

Der zweite Typ trifft den Entschluß erst nach der Gesellenprüfung (zum Teil erst viele Jahre danach), erwirbt aber mit seiner Gesellentätigkeit nach der Gesellenprüfung — aber vor seinem Entschluß, Meister zu werden — die Berechtigung, sich zur Meisterprüfung anzumelden, wenn die Dauer dieser Tätigkeit mindestens drei Jahre beträgt.

Die Gesellenzeit hat damit unabhängig vom Zeitpunkt des Entschlusses, Handwerksmeister zu werden, Bedeutung für die spätere Tätigkeit als Meister und ist daher in die Qualifizierungsüberlegungen einzubeziehen. Das erste Jahr dieser Gesellenzeit sollte ausschließlich dafür genutzt werden, die in der Lehre erworbenen Qualifikationen zu vertiefen und weiterzuentwickeln sowie weitere Berufserfahrung zu erwerben.

Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikationen und deren Prüfung

An dieses erste Jahr anschließend sollten die für eine Ausbildungstätigkeit notwendigen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse und Fertigkeiten erworben werden. Dies trägt dazu bei, daß der zukünftige Handwerksmeister die Ausbilderqualifikation zu einem Zeitpunkt erhält, zu dem er als Geselle wirklich ausbildet.

Die tatsächliche Durchführung der Ausbildung wird im Handwerk nämlich fast ausschließlich von den Gesellen geleistet. Der Handwerksmeister bildet nur noch zu ganz geringem Teil selbst aus. Die derzeitige Qualifizierung im Zusammenhang mit dem Teil IV

(Berufs- und Arbeitspädagogik) der Meisterprüfung kommt also viel zu spät und wird nach diesem Zeitpunkt nur noch formal gebraucht (Berechtigung zum Ausbilden).

Die AEVO-Prüfung wird später als Teil IV der Meisterprüfung angerechnet. Sie wird auch deshalb gewählt, damit dieses Modell in den derzeitigen Rechtsrahmen besser eingepaßt werden kann.

Lernzielorientierte Berufspraxis als Geselle (2)

In der nachfolgenden Gesellenzeit soll durch entsprechende Lernzielvorgaben sichergestellt werden, daß der Geselle die für eine Tätigkeit als Handwerksmeister notwendige berufsbreite — nicht spezialisierte — Berufserfahrung und die damit verbundene Vertiefung und Entwicklung seiner entsprechenden praktischen Fertigkeiten erwirbt. Die Lernziele wären so zu beschreiben, daß alle derzeit und — soweit prognostizierbar — auch zukünftig wichtigen praktischen Fertigkeiten aufgenommen werden. Als Grundlage kann das Berufsbild genommen werden oder, soweit diese veraltet, eine Qualifikationsanalyse für den entsprechenden Beruf durchgeführt werden.

Die Orientierung der praktischen Gesellenzeit an Lernzielen ist deshalb notwendig, weil die Handwerksbetriebe sich immer mehr spezialisieren und damit auch die Gesellentätigkeit zunehmend spezialisiert ausgeführt wird. Um dieser Spezialisierung entgegenzuwirken, muß mit einem oder mehreren Betriebswechseln der Gesellen eine moderne Form des Gesellenwanderns wieder selbstverständlich werden.

In dieser Zeit sollte der Geselle auch mindestens einmal mit der Ausbildung von Lehrlingen betraut sein.

Da diese Form der lernzielorientierten Gesellenzeit nur auf freiwilliger Basis einzuführen ist, müßte sie durch die Handwerksorganisation unterstützt werden und mit Hil-

fe eines Merkblattes oder einer Broschüre, die dem Gesellen nach bestandener Gesellenprüfung ausgehändigt wird, eingeführt werden.

Fortbildung in der Fachpraxis und der Fachtheorie mit anschließender Prüfung

An die praktische Gesellenzeit schließt sich eine Fortbildung in der Fachtheorie und der Fachpraxis von etwa 800 bis 1 000 Stunden an. Sie dient der Systematisierung und Ergänzung der für einen Handwerksmeister notwendigen praktischen Fertigkeiten sowie der Vermittlung der notwendigen fachtheoretischen Kenntnisse.

Diese Fortbildung ist praxisorientiert zu gestalten mit der Maßgabe, daß mindestens zwei Drittel aller vermittelten Qualifikationen anschließend auch von allen Teilnehmern in der Praxis anwendbar sind. Darüber hinaus muß die Fortbildung so angelegt sein, daß auch die für einen Handwerksmeister notwendigen berufsübergreifenden funktionalen sowie ein Teil der extrafunktionalen Qualifikationen integrativ vermittelt werden können. Dazu erscheint es sinnvoll, die Fortbildung in einzelne Module, quasi Bausteine zu zerlegen, so daß die Teilnehmer nach eigenen Schwerpunkten auswählen können.

Im Anschluß an diese Fortbildung werden die Teile I (Fachpraxis) und II (Fachtheorie) der Meisterprüfung als Teilprüfungen abgelegt. Diese Teilprüfungen sind ebenfalls modular zu gestalten.

Da diese modulare Prüfung nach den derzeitigen rechtlichen Gegebenheiten noch nicht möglich ist, wäre eine veränderte Rechtsform in einem Modellversuch zu erproben, auszuwerten und anschließend verbindlich einzuführen.

Praxisphase in einer Meisterposition

Diese letzte praktische Phase unseres Modells zur Fortbildung zum Handwerksmeister dient dem Probehandeln im zukünftigen Praxisfeld bei gleichzeitiger geringfügiger Reduzierung der Komplexität dieses Feldes.

Die Zweiteilung dieser Praxisphase in eine eingeschränkte selbständige Tätigkeit als Handwerksmeister einerseits sowie eine angestellte Tätigkeit in einer Meisterposition andererseits berücksichtigt die Motive zukünftiger Handwerksmeister, die Meisterprüfung im Handwerk abzulegen. In der Analyse war nämlich festzustellen, daß 17 Prozent der zukünftigen Handwerksmeister sich in den ersten zwei Jahren nach der Prüfung selbständig machen wollen. Andererseits wollen sich 15 Prozent der zukünftigen Handwerksmeister überhaupt nicht selbständig machen. Der große Rest von mehr als 60 Prozent ist noch unentschieden, hält sich die Option auf die Selbständigkeit noch offen. Es kann daher davon ausgegangen werden, daß etwa die Hälfte der zukünftigen Handwerksmeister sich später selbständig macht, während die andere Hälfte eine Meisterposition im Angestelltenverhältnis im Handwerk oder in der Industrie anstrebt. Diesem Sachverhalt trägt das Modell durch die Zweiteilung Rechnung.

Die Form des Probehandelns im Praxisfeld bei Reduzierung der Komplexität wurde gewählt, weil die Analyse ergeben hat, daß der Handwerksmeister zum Teil Qualifikationen erwerben muß, die aus unterschiedlichen Gründen weder in der praktischen Gesellenzeit noch während der Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung vermittelt und erworben werden können. Erinnert sei hier nur an Qualifikationen wie Mitarbeiterführung, Übernahme von Aufgaben- und Materialverantwortung, Entwicklung diverser Beurteilungsleistungen, Entscheidungsfähigkeit, Umgang mit Kunden, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktlösefähigkeit, Fähigkeit der Arbeitsstrukturierung usw.

Eingeschränkte selbständige Tätigkeit als „Handwerksmeister auf Probe“

Die Selbständigkeit auf Probe soll mindestens drei Jahre dauern. Sie soll einerseits durch die Betriebsgröße (maximal vier Mitarbeiter)

und andererseits durch Auftragsbreiten-Beschneidung (z. B. keine Aufträge für die öffentliche Hand) eingeschränkt werden. Lehrlinge dürfen im Rahmen der Betriebsgrößenbeschränkungen und der sonstigen Anforderungen an die Berufsausbildung und die ausbildenden Betriebe ausgebildet werden.

Die Beschränkung dient dazu, die bisher erworbenen Qualifikationen in einem noch überschaubaren Rahmen selbständig auf dem Markt anzuwenden und sich dabei von einem sehr guten Fachmann als Handwerker in einem ersten kleinen Schritt zu einer handwerklichen Führungsperson mit Betriebsleitungsaufgaben zu entwickeln.

Der zukünftige Handwerksmeister arbeitet in seinem Betrieb praktisch handwerklich mit und kann dadurch seine Stärken in Fachtheorie und Fachpraxis aus dem bisherigen Qualifizierungsverfahren voll ausspielen. Gleichzeitig bleiben die anderen Rahmenbedingungen eines selbständig geführten Betriebes übersichtlich und überschaubar. Diese überschaubare Anzahl von Faktoren ist mit den in der vorherigen Fortbildungsphase erworbenen berufsübergreifenden funktionalen sowie extrafunktionalen Qualifikationen bewältigbar. Diese werden durch praktisches Handeln in einem zunehmend komplexer werdenden Handlungsfeld vertieft.

Rechtlich wird der Betrieb über eine beschränkte und befristete Ausnahmegenehmigung in die Handwerksrolle eingetragen.⁶⁾

Angestellte Tätigkeit in einer Meisterposition

Anstelle der Selbständigkeit auf Probe steht hier eine mindestens dreijährige praktische Tätigkeit in einer angestellten Meisterposition (Handwerk oder Industrie). Sie dient ebenfalls dazu, sich in einem ersten kleinen Schritt von der handwerklichen Arbeit weg hin zur Wahrnehmung einer Führungsaufgabe mit beschränkter wirtschaftlicher Verantwortung zu entwickeln. Auch hier wird ein frischgebacke-

ner Handwerksmeister nicht sofort eine große technische Abteilung in einem größeren Handwerks- oder Industriebetrieb übernehmen, sondern zunächst für einen kleinen, überschaubaren personellen, sachlichen und materiellen Aufgabenbereich die Verantwortung übernehmen. Dadurch kann er zunächst seine handwerklich praktischen Stärken aus der bisherigen Qualifizierung ausspielen und sich die anderen notwendigen Qualifikationen in diesem überschaubaren Handlungsfeld systematisch aneignen und mit komplexer werdendem Handlungsfeld vertiefen.

Beratung und Supervision

In dieser Fortbildungsphase sollen die zukünftigen Handwerksmeister nicht allein gelassen, sondern aktiv durch die Handwerksorganisation unterstützt werden. Diese Unterstützung kann in Form eines Beratungs- und Supervisionsangebotes geschehen. Die Beratung geht dabei weit über eine Existenzgründungsberatung oder die übliche betriebswirtschaftliche Beratung hinaus. Sie wäre durch eine persönliche Qualifizierungs- und Entwicklungsberatung und das Angebot einer regelmäßigen Supervision im Handlungsfeld zu ergänzen.

Betriebswirtschaftliche Fortbildung und Prüfung

Ziel dieser letzten Phase des Fortbildungsmodells ist die Erweiterung und Vertiefung der betriebswirtschaftlichen Kenntnisse und Fertigkeiten sowie der Abschluß der Meisterprüfung.

Der betriebswirtschaftliche Teil der Fortbildung dauert 300 bis 400 Stunden. Es handelt sich dabei nicht um betriebswirtschaftliche Kenntnisse und Fähigkeiten im engeren Sinne, sondern um Managementqualifikationen im weiteren Sinne. Insbesondere werden dabei berufsübergreifende funktionale sowie extrafunktionale Qualifikationen (weiter)entwickelt.

Da die zukünftigen Handwerksmeister sich in dieser Phase der Fortbildung beruflich entweder in einer selbständigen Tätigkeit oder in

einer angestellten Tätigkeit auf Meisterebene befinden, wird dieser Teil überwiegend berufsbegeleitend durchzuführen sein. Durch die Abwechslung von Theorie- und Praxisphasen wird der Qualifikationserwerb sehr stark praxis- und anwendungsorientiert, was das Lernen zukünftiger Handwerksmeister effizienter macht.

Zum Herauskristallisieren der notwendigen extrafunktionalen personalen Qualifikationen soll eine intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit in der Rolle des Handwerksmeisters in dieser Fortbildungsphase stattfinden.

Abschließende Bewertung

Das hier vorgestellte Modell ist trotz der dargestellten Einzelphasen als einheitliche Qualifizierung zum Handwerksmeister zu verstehen. Es versucht, unter Berücksichtigung der Lernvoraussetzungen und Lernerfahrungen zukünftiger Handwerksmeister die für eine erfolgreiche Bewältigung der analysierten Alltagssituation des Handwerksmeisters der Zukunft herauskristallisierten Qualifikationen so anzubieten, daß

1. durch Portionierung diese überhaupt gelernt werden können,
2. die jeweils gebrauchten Qualifikationen zum jeweils richtigen beruflichen Zeitpunkt angeboten werden,
3. durch ständigen Wechsel von „Theorie- und Praxisphasen“ Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten sich optimal ergänzen und als einheitliche Qualifikationen im Sinne von Handlungskompetenz erlebt werden,
4. die zur Verfügung stehende Qualifizierungszeit optimal ausgeschöpft werden kann und
5. eine Qualifikationsbreite und -tiefe erzielt wird, die heute nicht zu erreichen ist, zukünftig aber immer stärker notwendig wird.

Die gesamte Qualifizierungszeit wird sich durch die Praxisphasen zwar verlängern, bezieht aber damit nur eine Zeit in den Qualifizie-

rungsprozeß ein (und systematisiert ihn damit), der von den Handwerksmeistern sowieso als Lernzeit bezeichnet wird. 91 Prozent der befragten Handwerksmeister bezeichnen nämlich die ersten drei (und mehr) Berufsjahre als Zeit der Lernerfahrung.

Für die breite Umsetzbarkeit des Modells ist eine Veränderung des rechtlichen Handlungsrahmens zwingend notwendig.

Zwar kann kurzfristig durch überzeugte freiwillige Teilnahme zukünftiger Handwerksmeister das Modell unterstützt durch die Handwerksorganisation und ggf. das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt, erprobt und evaluiert werden, der langfristige Erfolg kann jedoch nur durch eine Änderung der Handwerksordnung, der entsprechenden Rechtsverordnungen und Satzungen realisiert werden.

Abschließend und zusammenfassend kann daher festgestellt werden, daß dem Handwerk mit die-

sem Qualifizierungsmodell wieder ein Fortbildungssystem für den Führungsnachwuchs zur Verfügung stünde, das diesem praxis- und anwendungsorientierte sowie zukunftsgerichtete Qualifikationen vermittelt, mit deren Hilfe der spätere Alltag als Handwerksmeister nicht nur bewältigt, sondern auch als konsequenter Schritt nach der Qualifizierung erlebt werden kann und nicht als „Sprung ins kalte Wasser“ empfunden werden muß.

Anmerkungen

- ¹⁾ Vgl. HogeForster, J.: Konzepte und Wege der beruflichen Fortbildung im Handwerk unter besonderer Berücksichtigung des Handwerks in Hamburg. In: Lamszus; Sanmann (Hrsg.): Neue Technologien, Arbeitsmarkt und Berufsqualifikation. Bern 1987.
- ²⁾ Vgl. Kiefer, B.-U.: Qualifizierung zum Handwerksmeister — eine empirische Analyse. Hamburg 1989, unveröff. Manuskript.
- ³⁾ Frieling; Graf; Hoyos: Fragebogen zur Arbeitsanalyse. Bern 1978.
- ⁴⁾ Kiefer, B.-U.: Die Fortbildung zum Handwerksmeister — zwischen Tradition und moderner Unternehmensschulung. In: Lamszus u. a.: Weiterbildung im Handwerk als Zukunftsaufgabe. Berlin 1990.
- ⁵⁾ Vgl. Gesetz zur Ordnung des Handwerks. Bundesgesetzblatt 1966 I, S. 1.
- ⁶⁾ Vgl. ebenda.

Bundesinstitut für Berufsbildung

Ute Laur-Ernst (Hrsg.), Fritz Gutschmidt, Erhard Lietzau

Neue Fabrikstrukturen — Veränderte Qualifikationen

Ergebnisse eines Workshops zum Forschungsprojekt:
„Förderung von Systemdenken und Zusammenhangsverständnis —
Lernen und Arbeiten in komplexen Fertigungsprozessen“

1990, 178 Seiten, 19,— DM, ISBN 3-88555-421-6

„Qualifizierte Gruppenarbeit“ erscheint Fachleuten als ein aussichtsreiches Konzept, um die zukünftigen Anforderungen industrieller Produktionsarbeit zu bewältigen. Sie wäre damit auch ein Leitbild für die Berufsbildung der Zukunft.

Die vom BIBB veröffentlichte Dokumentation ist als Heft 8 in der Reihe „Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung“ erschienen. Sie gibt Aufschluß darüber, wie Wissenschaftler aus den Bereichen Sozial- und Strukturforchung, Technikentwicklung, Arbeitswissenschaft und Berufsbildung auf der Grundlage aktueller Forschungsergebnisse und praktischer Erfahrungen diese Fragen diskutieren und beantworten.

Sie erhalten diese Veröffentlichung beim Bundesinstitut für Berufsbildung — K 3/Veröffentlichungswesen — Fehrbelliner Platz 3 — W-1000 Berlin 31 — Tel.: (0 30) 86 83-5 20/5 16, Fax: (0 30) 86 83-4 55.

bibb