

Die Analyse von Arbeitsaufgaben als Teil einer Kompetenzanalyse in pragmatischer Perspektive

Erläuterung zur 3. Methode der Präsentation

Ausgangslage: Zur Analyse wird von einem dualen Kompetenzverständnis ausgegangen. Auf der einen Seite stehen die Anforderungen an Kompetenz. Sie werden in Kompetenzstandards beschrieben. Auf der anderen Seite steht die Kompetenz der Person. Auf der rechten Seite beziehen wir uns auf das Beschäftigungssystem. Ausgangspunkt ist die Facharbeit, insbesondere die Arbeitsstruktur, die über Arbeits- und Geschäftsprozesse beschrieben werden kann. Personen nehmen in diesen Arbeits- und Geschäftsprozessen bestimmte Funktionen und Aufgaben wahr. Es werden Aufgaben in einem je konkreten Arbeitsprozess wahrgenommen. Diese Arbeitsprozesse sind Gegenstand der Analyse.

Kompetenzmodell: Kriterien für eine differenzierte Beschreibung sind die Komplexität der Arbeitsprozesse, der Entscheidungsspielraum, die Partizipation an übergeordneten Entscheidungen (Grad der Autonomie), die Kooperation mit Kollegen und Vorgesetzten, aber auch zu Kunden. Den Rahmen beschreibt die Arbeitsorganisation. Ein weiteres Kriterium, das sich aus der Organisation von Arbeit ergibt, ist die strukturelle Reflexivität, die für lebenslanges Lernen von großer Bedeutung ist. Eine Berufsausbildung muss auch darauf vorbereiten. Der Arbeitsorganisation steht auf der anderen (rechten – siehe Folie) Seite die Lernorganisation gegenüber.

Auf der anderen Seite steht die Person, die sich die Kompetenz angeeignet hat, bestimmte Funktionen innerhalb einer Arbeitsorganisation wahrnehmen zu können. Auf der Seite der Person geht es um Selbstreflexion. Die Person reflektiert die eigene Rolle innerhalb einer vorgefundenen Struktur. Die Kompetenz lässt sich auf der Seite der Person als Fach-, Sozial- und Humankompetenz beschreiben, alle anderen Kompetenzen wie methodische Kompetenzen Lernkompetenz u.a. sind diesen drei Kompetenzbereichen untergeordnet. Die Fachkompetenz wird dabei noch unterschieden in Wissen und Fertigkeiten, womit das Viersäulenmodell des DQR beschrieben wird. Das Kompetenzmodell bietet die Kriterien für eine innere Differenzierung von Kompetenz für das Lernen. Andere Kategorien sind möglich. Dies ist eine Frage der Definition.

Mit einer genauen Kenntnis von Arbeitsaufgaben lassen sich in der Ausbildung vor allem Projekte gestalten, die konkrete Arbeitsprozesse nachvollziehen oder in produktiven Projekten auch planen, durchführen und kontrollieren. Lern- und Arbeitsaufgaben, die aus Arbeitsaufgaben und Arbeitssituationen didaktisch abgeleitet werden, beinhalten immer neben dem Wissens und den Fertigkeiten auch und vor allem soziale und humane Kompetenzen.

Arbeitsaufgaben werden beschrieben durch

- a) die Arbeitssituation bzw. Arbeitsstruktur und Arbeitsumgebung
- b) die konkrete Aufgabenstellung (Arbeitsaufgabe)
- c) die Qualitätsanforderungen für die richtige Ausführung der Aufgabe.

Arbeitsaufgaben werden immer als vollständige Handlungen erfasst, die die Planung, Durchführung und Kontrolle umfassen.

Zwischen den beiden Seiten steht die Aufgabe. Im Sinne der Handlungskompetenz handelt es sich um Arbeitsaufgaben. Im pädagogischen Sinne können diese Arbeitsaufgaben zu Aufgabenstellungen für das Lernen werden. Diese „didaktisierten Arbeitsaufgaben“, Lern- und Arbeitsaufgaben, dienen der Kompetenzentwicklung. Aufgaben kommen dann noch in einer dritten Form vor, als Prüfungsaufgaben. Dies führt zur Kompetenzdiagnostik. Es wird geprüft, ob die angeeignete Kompetenz der Person die geforderten Aufgaben = Anforderungen im Beschäftigungssystem bewältigen kann.

Analyse von Kompetenzen: Die Analyse der Arbeitsaufgaben ist normalerweise ein Teil einer Fallstudie, in der unterschiedliche Methoden zum Einsatz kommen. Sie kann aber auch als eigenständige Analyse geplant und durchgeführt werden. Dies ist vor allem für kleine regionale Analysen von Bedeutung. Ferner können Arbeitsaufgaben auch kontinuierlich – z.B. bei Betriebsbesuchen in der Begleitung von Schülerpraktika erhoben werden. Eine Neugestaltung von Lernsituationen oder Lernbereichen als Teil des Curriculums findet in der Regel alle 10 – 15 Jahre statt. Innovationen werden also durch die Kompetenzanalysen der Ersteller von Ordnungsmitteln nur alle 10 – 15 Jahre erfasst. Damit Schulen und regionale Kompetenzzentren aktuelle Lerninhalte für die Kompetenzentwicklung junger Auszubildender bereitstellen können, sind eine kontinuierliche Beobachtung der regionalen Wirtschafts- und Arbeitsstruktur erforderlich. Die Erhebung sich weiterentwickelnder Arbeitsaufgaben bietet dazu eine gute Grundlage. Dabei werden zu den identifizierten didaktischen Einheiten oder Lerngebieten oder Lernfeldern systematisch zugehörige Arbeitsaufgaben in mehreren Firmen, die repräsentativ für den Sektor in der jeweiligen Region sind, erhoben. Es hängt wesentlich von den zur Verfügung stehenden Ressourcen ab, wie umfangreich die Untersuchungen gemacht werden. Wenn die ersten Gespräche mit Vertretern des Sektors in der Region ergeben haben, dass sich die grundlegenden Funktionen des Ausbildungsprofils nur geringfügig verändert haben, eventuell auf der Grundlage der Einführung neuer Technologien eine Erweiterung der Funktionen erforderlich wird, ist eine eingeschränkte Untersuchung, die sich nur auf Arbeitsaufgaben im oben beschriebenen Sinne bezieht, ausreichend.

In methodischer Hinsicht ist dabei folgendes zu beachten: Eine Arbeitsaufgabe lässt sich durch die

1. Arbeitsstruktur (Größe der Firma, Abteilung, Einbindung der Arbeitsplätze in den Produktions- und Geschäftsprozess, Verantwortung, Eigenständigkeit und Einbindung in die betriebliche Arbeitsorganisation,
2. die Aufgabe als solche und
3. die Arbeitsergebnisse mit den zugehörigen Qualitätskriterien, die erfüllt werden müssen, beschreiben. Hier bietet es sich an danach zu fragen, an welchen Stellen die meisten Probleme im Qualitätsmanagement der Firma auftauchen, denn diese Informationen sind für die Ausbildung von großer Bedeutung.

Ein Augenmerk ist noch auf die Auswahl der Firmen zu legen. Die Analyse von Arbeitsaufgaben über sog. Facharbeiter-„Experten“ beschreibt immer den aktuellen Zustand erforderlicher Kompetenz zur Aufgabenbewältigung in Betrieben. Neben einigen traditionell arbeitenden Firmen ist es wichtig diejenigen auszuwählen, die pilothaft neue Techniken und eine neue Arbeitsorganisation eingeführt haben. Eine gesunde Mischung führt zu einem annähernd brauchbaren Ergebnis. Für eine curriculare Modernisierung auf regionaler Ebene ist das eine gute Ausgangslage. Vor allem führt das unter Ausbildern und Lehrern zu lebhaften Diskussionen, womit ein wichtiges Ziel erreicht ist: Es wird um eine moderne Ausbildung gerungen.

Dr. Hans-Jürgen Lindemann

Berlin, Januar 2010