



# Neues Berufsbild macht Umdenken in der Ausbildung erforderlich

Nach der neuen Prüfungsform der Mechatroniker und der Neuordnung der Abschlussprüfung der kaufmännischen und Elektro-Berufe sind nun auch die Metallberufe an der Reihe. Am 1. August 2004 treten die seit 1987 geltenden Ausbildungsberufe in der Metallindustrie neu geordnet in Kraft. Diese Reform ist die notwendige Reaktion auf die veränderten qualifikatorischen Anforderungen der Wirtschaft an die Facharbeit.

Die Berufe behalten zwar die gleiche Bezeichnung, durch eine neue Ausbildungsstruktur entfallen jedoch die bisherigen Fachrichtungen. Zukünftig soll sich die Berufsbefähigung durch eine breite Aufgabenintegration und weit reichende Selbstorganisation und letztlich durch das Meistern der Anforderungen des Unternehmens zeigen. Hierzu gehören die Prozessorientierung, verantwortliches Handeln im Rahmen des betrieblichen Qualitätsmanagements, mehr eigenverantwortliche Dispositions- und Terminverantwortung, Kundenorientierung (insbesondere mit internen Kunden) sowie die Anwendung englischer Fachbegriffe in der Kommunikation.

## Was ändert sich im Einzelnen?

### Die sachliche, zeitliche Gliederung

Zum Beispiel das beliebte Feilen beim Werkzeugmechaniker-Formenbau: Punkt 11 der zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten beschreibt, in welcher Oberflächenbeschaffenheit RZ und in welcher Maßgenauigkeit zu feilen ist und wie lange – nämlich 8 Wochen.

### Im neuen Ausbildungsrahmenplan?

Unter Punkt 8c heißt es lediglich „Werkstücke durch manuelle und maschinelle Fertigungsverfahren herstellen. Zeitrahmen 1–3 Monate; Richtig, ein Spielraum von 4–12 Wochen! Wonach soll sich der Ausbilder nun richten? Die alte Feilschule (U-Stahl) ist nicht mehr gefragt. Gefragt sind vielmehr Methoden, die Auszubildende frühzeitig mit den oben beschriebenen Anforderungen vertraut machen. Ferner sieht man an diesem Vergleich sehr gut, wie viel Spielraum die neuen Ausbildungsberufe haben. Spielraum, um die betrieblichen Belange des Unternehmens stärker als bisher in der Ausbildungsplanung beachten und integrieren zu können.

Was heißt das für die Praxis? Bei einigen Unternehmen wird sich nicht sehr viel ändern. In deren Ausbildungsabteilungen wurde die Ausbildung schon seit längerem auf die betrieblichen Belange ausgerichtet. Mehr als es vielleicht bisher laut sachliche und zeitliche Gliederung möglich war. Diese Unternehmen werden jetzt durch die Neuordnung aus dem Graubereich geholt und der Mut der Verantwortlichen zur praxisorientierten Ausbildung vor Ort, zur „kundenorientierten“ Versetzung belohnt, dadurch dass deren Ideen und Wagnisse nicht nur „legalisiert“ werden. Nein, diese Konzepte der „Wissensvermittlung in der realen Arbeitswelt“ sind die Anforderungen in den neuen Metallberufen.

Für die anderen Unternehmen heißt das: Weg von der verschulten Ausbildung in großen Lehrwerkstätten, von künstlichen Arbeitswelten in sauberen Schulungsräumen hin zum Lernen am Arbeitsplatz. Hier ist das Engagement der Ausbilder gefordert, die Zusammenarbeit mit der „realen Arbeitswelt“ anzuregen. Möglichkeiten müssen erörtert werden, wie die Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen aus der Fertigung und den Werkstätten gestaltet werden kann und mit welchen sinnvollen Projekten und Modellen die geforderte Geschäftsprozesskompetenz als Ausbildungsziel zu erreichen ist. Genug Freiraum seitens des Ausbildungsrahmenplans besteht jedenfalls, nun gilt es ihn zu nutzen.

Neuordnung der industriellen Metallberufe	
Übergänge in die neuen Ausbildungsberufe	
2004	
Anlagenmechaniker/in; FR Apparatechnik	Anlagenmechaniker/in
Anlagenmechaniker/in; FR Schweißtechnik	
Anlagenmechaniker/in; FR Versorgungstechnik	
Industriemechaniker/in; FR Betriebstechnik	Industriemechaniker/in
Industriemechaniker/in; FR Geräte- und Feinwerktechnik	
Industriemechaniker/in; FR Maschinen- und Systemtechnik	
Industriemechaniker/in; FR Produktionstechnik	
Konstruktionsmechaniker/in; FR Ausrüstungstechnik	Konstruktionsmechaniker/in
Konstruktionsmechaniker/in; FR Feinblechbautechnik	
Konstruktionsmechaniker/in; FR Metall- u. Schiffbautechnik	
Konstruktionsmechaniker/in; FR Schweißtechnik	
Werkzeugmechaniker/in; FR Formentechnik	Werkzeugmechaniker/in
Werkzeugmechaniker/in; FR Instrumententechnik	
Werkzeugmechaniker/in; FR Stanz- und Umformtechnik	
Zerspanungsmechaniker/in; FR Automaten-Drehtechnik	Zerspanungsmechaniker/in
Zerspanungsmechaniker/in; FR Drehtechnik	
Zerspanungsmechaniker/in; FR Frästechnik	
Zerspanungsmechaniker/in; FR Schleiftechnik	

## Die gestreckte Abschlussprüfung

Die Zwischenprüfung in ihrer alten Form wird es nicht mehr geben. Was seit langem gefordert war, wird nun Wirklichkeit. Die Zwischenprüfung hat prozentualen Anteil am Gesamtergebnis der Ausbildung. Und nicht gerade wenig, nämlich 40 %. Und es sind ausreichende Leistungen gefordert.

## Abschlussprüfung Teil 1

Hier ist Fachkompetenz (z. B. Messen) in einer komplexen Arbeitsaufgabe einschließlich begleitender situativer Gesprächsphasen gefragt. Daneben erfolgen schriftliche Aufgabenstellungen (höchstens 120 Minuten). Interessant ist an der neuen Prüfungsstruktur, dass die eigentliche praktische Fachkompetenz, also das Anfertigen eines Prüfungsstückes und die geforderte Maßgenauig-



## Neuordnung der industriellen Metallberufe

### Prüfungsstruktur

<b>Abschlussprüfung</b> Teil 1  <b>40 %</b>	<b>Komplexe Arbeitsaufgabe</b> insgesamt höchstens 10 Stunden			
	Arbeitsaufgabe einschließlich begleitender situativer Gesprächsphasen*		Schriftliche Aufgabenstellungen  höchstens 120 Minuten	
	*Gesprächsphasen insgesamt höchstens 10 Minuten			

<b>Abschlussprüfung</b> Teil 2  <b>60 %</b>	4 Prüfungsbereiche			
	<b>Arbeitsauftrag</b> <b>Variante 1: Betrieblicher Auftrag</b> höchstens 18 Stunden; Fachgespräch von höchstens 30 Minuten	<b>Auftrags- und Funktions- analyse</b> höchstens 120 Minuten	<b>Fertigungs- technik</b> höchstens 120 Minuten	<b>WiSo</b> höchstens 60 Minuten
	<b>Variante 2: Praktische Aufgabe</b> höchstens 18 Stunden; davon 7 Stunden Durchführungszeit einschließlich begleitendes Fach- gespräch von höchstens 20 Minuten			

keit, Funktion und Sichtkontrolle nur in der Zwischenprüfung festgestellt wird. Die Aufgabe der Abschlussprüfung ist die Feststellung einer anderen Prüfungsleistung, der Geschäftsprozesskompetenz. Die ein nicht unwichtiger Bestandteil in der geforderten Handlungskompetenz des Facharbeiters der Zukunft ist.

### Abschlussprüfung Teil 2

Neu ist, es wird in der praktischen Abschlussprüfung kein Prüfungsstück zum Messen mehr geben. Hier ist, wie oben bereits erwähnt, die Geschäftsprozesskompetenz gefragt. Die in vielen Betrieben durchgeführte Trainingseinheit „Prüfungsvorbereitung“, die von manchen Ausbildern bis zum Exzess betrieben wurde, die Unmengen von Geld (Personal, Maschinen und Material) und Zeit gekostet hat, ist nun nicht mehr nötig. Die Dokumentation der Bearbeitung eines Auftrags aus der Fertigung oder Werkstatt, in welche der Auszubildende bereits versetzt ist oder wird, langt aus.

Es wird deutlich, dass ein Umdenken und eine Umstrukturierung nicht nur des Auszubildenden sondern vor allem auch des Ausbildungsbetriebes, allen voran des betrieblichen Ausbilders und in letzter Konsequenz auch der Berufsschullehrer nötig ist. Gesucht ist der handlungsorientierte Auszubildende, der als zukünftiger Facharbeiter nicht nur über Fachkompetenz verfügt; vielmehr soll er auch alle Geschäftsprozesse eines Unternehmens kennen und

verstehen; Er soll Kenntnis haben über die einer bestimmten Abteilung vor- und nachgeschalteten Geschäftsprozesse.

Und der Ausbilder? Den Auszubildenden Fräsen, Drehen oder Feilen beibringen, wird nicht mehr reichen. Gefragt sind von ihm Aufgabenstellungen und Projekte, die mit den ansteigenden Lehrjahren komplexer und geschäftsprozessorientierter werden. Von ihm wird eine große Selbstständigkeit, eine hohe pädagogische und fachliche Kompetenz erwartet werden. Man kann sagen: weg vom Ausbilder alter Schule – hin zum Lernbegleiter, zum Lerncoach.

Lernortkooperation ist ein weiteres momentanes Schlagwort. Soll heißen, enge Kooperation zwischen den Berufsschulen und den Ausbildungsbetrieben. Es wurden dafür die Inhalte der Lernfelder der Berufsschule auf die Inhalte des Ausbildungsrahmenplans angepasst. So dass eine enge Verflechtung zwischen Ausbildung und Schule besteht. Die Möglichkeit, gemeinsame Projekte (Schule und Firma/en) durchzuführen wird hierdurch wesentlich erleichtert.

Fragekompetenz und Menschenkenntnis gegen Messschieber und Haarwinkel.

### Schulungsbedarf bei den Prüfungsausschüssen

Wie oben beschrieben wird nur noch in der Abschlussprüfung Teil 1 gemessen. Der praktische Anteil des zweiten Teils prüft nur noch die Geschäftspro-

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
■ HEIMLICH, STILL UND LEISE ... Novellierung des Berufsbildungs- gesetzes (BBiG)	1
■ Neues Berufsbild macht Umdenken in der Ausbildung erforderlich	2
■ Finanzierung der beruflichen Weiterbildung	4
■ Landesverband NRW Absolutes Highlight: Seminar Projektmanagement	6
■ edutr@in 2004: Plattform für innovative Bildungskonzepte	7
■ Nachruf für Herrn Horst Köhler	7
■ Hohe Auszeichnung für Gerd Reif, BAV Rheinland-Pfalz	8
■ Alles was Recht ist	9
■ Ein toller Partner ... Heinz-Nixdorf-Berufskolleg, Essen	10
■ Zu Gast bei den Fallers ...	12
■ Landesverband Niedersachsen lässt die Weichen stellen	13
■ Seltenes Jubiläum in Niedersachsen	14
■ Niedersächsische Mitglieder- versammlung	15
■ Jahresmitgliederversammlung des Berufsausbilder-Verbandes Nordrhein-Westfalen	16
■ Starfighter-Museum/ Gerhard-Neumann-Museum	17
■ Berufsausbilderverband Rheinland-Pfalz e.V.: Neuwahlen und Informationsfahrt 2004	18
■ EIN BERUF MIT ZUKUNFT! Menschen wollen unterhalten werden!	19
<b>Die Serie zum Sammeln</b>	
■ Rapport: „Draht“ zur Gruppe bekommen	



zesskompetenz. Hier sind seitens der Prüfer neue Fähigkeiten gefordert. Wie kann man eine Leistung beurteilen, deren Produkt man nicht gesehen hat. Wichtig ist das Verständnis, dass es nicht Inhalt der Prüfungsaufgabe ist, ein Produkt herzustellen, sondern dass anhand eines Auftragsdurchlaufes die Geschäftsprozesskompetenz festzustellen ist. Über die Qualität des Produktes entscheidet dann der Kunde, nicht mehr der Prüfungsausschuss. Hier wird von den Prüfern, aber auch von den Prüflingen die Fähigkeit der Kommunikation gefordert. Denn nur durch verschiedene Fragetechniken können die Prüfungsausschüsse feststellen, ob die Leistung auch vom Prüfling geliefert wird. Schwierig wird es herauszufinden, ob die mangelhafte Antwort ein Zeichen von Unkenntnis ist, oder ob die Prüfungsangst dem Prüfling die Kehle zuschnürt. Hier ist Fingerspitzengefühl des Fragers gefordert.

#### Fazit

Es ist eine richtige Entscheidung, die Berufsbilder der Metallberufe an zukünftige Anforderungen anzugleichen. Die bis jetzt bekannten Änderungen sind im Großen und Ganzen nicht

schlecht. Ein kleiner bitterer Beigeschmack bleibt allerdings. Die Entwicklung, so kommt es einem vor, wurde über das Knie gebrochen, wie man so schön sagt. Leider gewinnt man bei allen Veranstaltungen, die man zu diesem Thema besucht, immer mehr den Eindruck, dass die Reform noch nicht ganz ausgereift ist. Zum einen, weil noch nicht bekannt ist, wie eine Abschlussprüfung im Einzelnen aussehen wird. Ferner, weil noch nicht bekannt ist, in welchen Berufsschulen welche Berufe unterrichtet werden. Und das sechs Wochen vor Ausbildungsbeginn 2004 (selbst erlebt).

Besser man hätte noch ein Jahr gewartet, die Arbeit erst beendet und dann alle Änderungen rechtzeitig vor dem nächsten Ausbildungsbeginn bekannt gegeben. Richtiges und komplettes Informieren über die neuen Inhalte ist viel wichtiger als Informationsveranstaltungen, in welchen wichtige Informationen weggelassen werden mit dem Hinweis, man habe noch Zeit und alles werde rechtzeitig fertig und bekannt gegeben. Hätte man dies beachtet, es würde jetzt manchen Kritiker nicht geben. ■

*Michael Kohlmann*