

NEUE ANFORDERUNGEN AN KOMPETENZEN ERFAHRUNGSGELEITETEN ARBEITENS UND SELBSTGESTEUERTEN LERNENS BEI INDUSTRIELLEN FACHKRÄFTEN

Nese Sevsay-Tegethoff über das Projekt NAKIF

Ende 2000 hat – koordiniert vom Extraordinariat für Sozioökonomie der Arbeits- und Berufswelt (Prof. Dr. Fritz Böhle) – das Verbundprojekt „Neue Anforderungen an Kompetenzen erfahrungsgeleiteten Arbeitens und selbstgesteuerten Lernens bei industriellen Fachkräften“, kurz NAKIF, die Arbeit aufgenommen. Dieses Forschungsprogramm – eines von sechs Projekten, die derzeit von Boehle und seinem Team bearbeitet werden – wird vom Ministerium für Bildung und Forschung (BMBF) innerhalb des Rahmenkonzeptes „Forschung für die Produktion von morgen“ gefördert und vom Projektträger Produktion und Fertigungstechnologie (PFT) des Forschungszentrums Karlsruhe betreut.

Der Projektaufbau

Unter Beteiligung von zwölf Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen – u. a. aus der Automobil-, der IT- und der Maschinenbaubranche – hat es sich NAKIF zur Aufgabe gemacht, Formen des Lernens im Arbeitsprozess zu entwickeln, durch die bereits im Arbeitsprozess die „Erfahrungsfähigkeit“ von Arbeitskräften gefördert wird. Dieses Ziel verfolgt

NAKIF im Rahmen von vier Teilprojekten mit unterschiedlichen Themen- und Problemfeldern. Die Kommunikationsstrukturen sind in einer Grafik auf der folgenden Seite dargestellt.

Das Problem

Ausgangspunkt war die vielschichtige Annahme, dass im Zuge neuer Formen von Unternehmensorganisationen von industriellen Fachkräften neuartige Kompetenzen gefordert werden. Denn auf den verschärften Konkurrenzkampf der weltweiten Wirtschaftsmärkte reagieren die Unternehmen überwiegend durch die Umgestaltung und Reorganisation ihrer Produktions- und Organisationsstrukturen. Dies hat u. a. zur Folge, dass sich sowohl die Unternehmen als auch die industriellen Fachkräfte auf allen Ebenen zunehmend auf ein turbulentes, nur noch in Grenzen prognostizierbares und planbares Umfeld einstellen müssen. Die interne Unternehmensorganisation muss nicht nur punktuell flexibles Reagieren gewährleisten, sie muss vor allem auch dauerhaft für dynamische Veränderungsprozesse offen sein und bleiben. Diesen ständig wechselnden Anforderungen müssen die Unternehmen sowohl mit technischem als auch organisatorischen Maßnahmen immer wieder neu begegnen.

Die permanente Dynamik dieser Veränderungsprozesse stellt die Unternehmen vor völlig neuartige personelle Anforderungen – insbesondere mit Blick auf die Kompetenzen und die Kompetenzentwicklungsfähigkeit von qualifizierten industriellen Fachkräften. Gleichzeitig entwickeln sich unter den skizzierten Bedingungen erweiterte Ansprüche von industriellen Fachkräften an die Vielseitigkeit ihrer Tätigkeit, an die Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung, weiterhin an den Erhalt und die Erhöhung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit und somit insgesamt an die Attraktivität des zu wählenden oder gewählten Berufsfeldes. Durch die anhaltende Dynamik dieser strukturellen Veränderungsprozesse kann den im Zuge dieser Prozesse neu entstehenden Kompetenzanforderungen immer seltener mit den Instrumenten klassischer Personalentwicklung und betrieblicher Weiterbildung wirksam begegnet werden.

Die Zielsetzung

Aufbauend auf diesen Erkenntnissen wurden von NAKIF in branchenübergreifenden empirischen Untersuchungen vier Kompetenzen identifiziert, die von zentraler Bedeutung sind. Demnach benötigen industrielle Fachkräfte neben dem Fachwissen zu

nehmend Kompetenzen in den Bereichen Kooperation und Kommunikation sowie der Organisation der eigenen Arbeit und betrieblicher Abläufe, weiterhin Kompetenzen mit Blick auf prozessbezogene und verteilte Arbeit sowie im Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien.

haben, wird dies bislang in der Praxis wenig beachtet, es wird zumeist lediglich stillschweigend als Ergänzung des in der Lehr- und Fachliteratur verfügbaren Fachwissens vorausgesetzt.

Im Mittelpunkt steht also nicht die Vermittlung und Aneignung bereits vorhandenen Wissens, sondern vielmehr der selbstständige Erwerb neuen Wissens auf dem Weg der erfahrungsbezogenen Auseinandersetzung mit neuen Situationen und Anforderungen. Deshalb lenkt NAKIF den Blick konsequent auf ein erfahrungsorientiertes Lernen im Arbeitsprozess. Gleichzeitig werden mit NAKIF die hierfür förderlichen personalpolitischen, organisatorischen und auch technischen Rahmenbedingungen entwickelt, die ein solches Lernen ermöglichen und unterstützen. In den vier Teilprojekten wird dem jeweils erfahrungsgeleiteten Arbeiten und Lernen in Bezug auf Kooperationskompetenz, Organisationskompetenz, IuK-Technologiekompetenz und auf Prozesskompetenz bei verteilter Arbeit nachgegangen.

Der aktuelle Forschungsstand

Nach zweijähriger Forschung konnte NAKIF als Ergebnis der abgeschlossenen Arbeitsanalyse bereits aufzeigen, in welcher Weise bei der IuK-Technologiekompetenz, der Prozesskompetenz, der Kooperations- und Kommunikationskompetenz sowie der Organisationskompetenz die „Erfahrungsfähigkeit“ und ein hierauf aufbauendes erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen eine zentrale Rolle spielen.

Darauf aufbauend werden nun in der Gestaltungs- und Umsetzungsphase, in der sich das Projekt aktuell befindet, Methoden und Instrumente zum erfahrungsgeleiteten und selbstgesteuerten Lernen generiert. Konkret bedeutet dies, für das gesamte Verbundprojekt in einem ersten Schritt übertrag-

bare Lernprinzipien festzulegen. Aus diesen Prinzipien werden in einem weiteren Schritt dann Konsequenzen für die Umsetzung in Lernkonzepte erarbeitet, die sich in entsprechenden Methoden und Instrumenten niederschlagen werden.

Als vorläufiges Zwischenfazit kann festgehalten werden, dass es NAKIF zum jetzigen Zeitpunkt bereits gelungen ist, den Projektteilnehmern Impulse zu geben, wie sie ihre Arbeitsprozesse so gestalten können, dass durch sie eine erfahrungsgeleitete Aneignung von Wissen und von Handlungsfähigkeit ermöglicht werden kann. Grundlegend hierfür war der Verzicht auf „best-practice“-Lösungen; solche werden von NAKIF explizit nicht vermittelt. Zentral ist demgegenüber die Akzeptanz der Annahme, dass in der Sensibilisierung für erfahrungsgeleitetes und subjektivierendes Arbeitshandeln eine wesentliche Chance für nachhaltige Lern- und Arbeitserfolge liegt.

Wie auch die Ergebnisse eines Modellversuchs zur beruflichen Bildung in der chemischen Industrie bestätigen, sind Fähigkeiten, die für ein erfahrungsgeleitetes Lernen und Arbeiten notwendig sind, zwar nicht in gleicher Weise wie Fachwissen oder wie objektivierbare Arbeitstechniken lehrbar, sie sind aber gleichwohl lernbar und können durch die gezielte Schaffung von Lernmöglichkeiten unterstützt und gefördert werden.

Unter www.nakif.de werden die Arbeiten und die Ergebnisse laufend dokumentiert. Für Mitte 2003 ist eine Abschlusspräsentation der Ergebnisse von NAKIF an der Universität Augsburg geplant.

Kontakt und Informationen:

Extraordinariat für Sozioökonomie der Arbeits- und Berufswelt
Telefon: (0821) 598-4278
nese.sevsay@phil.uni-augsburg.de



Diese Kompetenzen sind weder unbekannt noch neu. Neu – und das Wesentliche an NAKIF – ist jedoch die Akzentuierung des erfahrungsgeleiteten, subjektivierenden Arbeitshandelns innerhalb dieser Kompetenzen. Dazu gehören in erster Linie: Sinnlich-körperliche Wahrnehmungen und subjektives Empfinden, assoziatives und bildhaftes Denken, eine explorative Vorgehensweise und eine emotionale Beziehung nicht nur zu Personen, sondern auch zu Gegenständen.

Wie neuere Untersuchungen zeigen, sind solche Fähigkeiten und Handlungsweisen eine wichtige Voraussetzung, um berufliches Wissen und Können auf dem Weg des „Erfahrungen-Machens“ zu erwerben und anzuwenden. Vor allem in neuartigen, unbekanntem Situationen und bei nicht planbaren und antizipierbaren Unwägbarkeiten betrieblicher Abläufe sind die „Erfahrungsfähigkeit“ und das „Erfahrungen-Machen“ wichtige Grundlagen des Lernens und Arbeitens. Wie die ersten Erfahrungen aus NAKIF zeigt