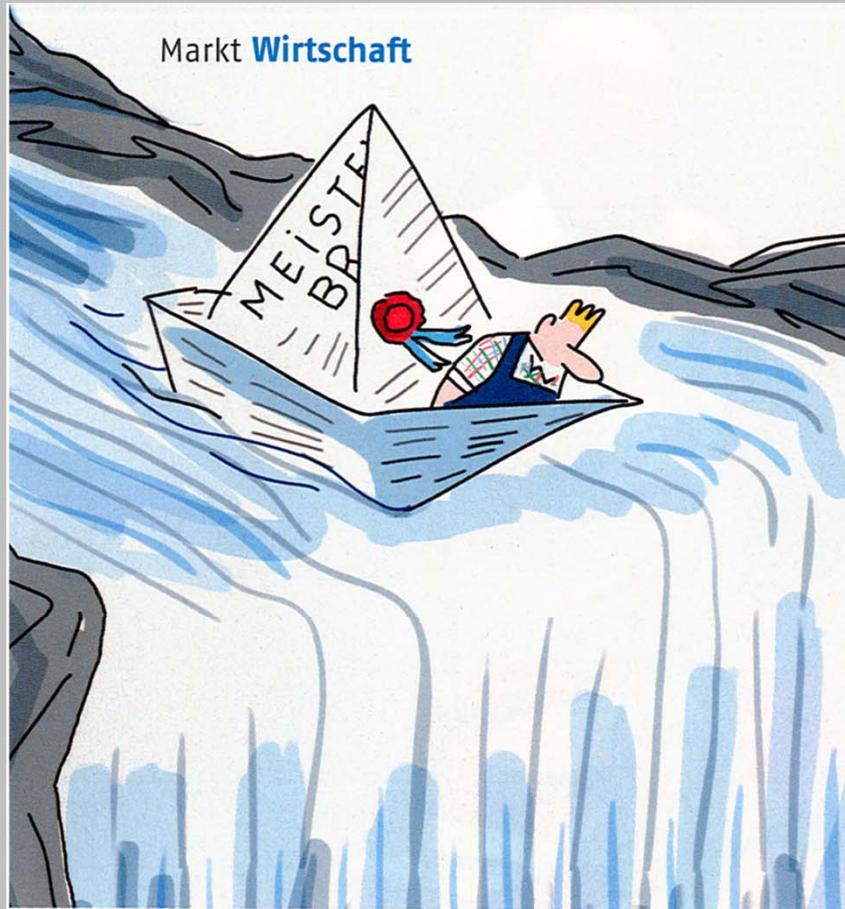


Aktuelle Entwicklungen in Teil III der Meisterausbildung

Andrea Greilinger / Dr. Markus Glasl

Ludwig-Fröhler-Institut für Handwerkswissenschaften, München



Angriff auf den Meisterbrief

Meisterprüfung Eine neue Verordnung soll wichtige Lerninhalte für Meisterschüler in den Hintergrund drängen. Experten warnen davor.

Text Harald Klein Cartoon Dirk Meissner

Quelle: HandwerkMagazin 8/2011

Agenda

- 1. Entstehungsgeschichte**
2. Berufspädagogisches Konzept der Handlungs- und Kompetenzorientierung
3. Vorstellung des Entwurfes für den neuen Lehrplan
4. Ausblick
5. Diskussion über die Auswirkungen auf die Meisterausbildung sowie die Anforderungen an geeignete Lehrbücher und Unterrichtsmaterialien

Ausgangslage

Analyse des Forschungsinstituts für Berufsbildung im Handwerk (FBH)

Defizite im kaufm. und rechtlichen Teil der Meisterausbildung

- keine ganzheitlicher Unternehmerkompetenzen
- keine Formulierung beruflich relevanten Handlungsfelder
- keine Berücksichtigung vollständiger Prozesse



**Auftrag des BMWi zur Überarbeitung der
Struktur des Teils III**

Zielsetzung

- 1. Entwicklung/Förderung von Unternehmerkompetenz durch Handlungsorientierung**
- 2. Praxisnähe durch Handlungssituationen**
- 3. Strukturidentität zu anderen Prüfungsteilen**

Entwicklungsschritte

- 2008: Erstellung FBH-Entwurf unter Beteiligung eines Beirates
- April 2009: 1. Vorstellung im Berufsbildungsausschuss DHKT
- Mai – August 2009: Überarbeitung durch DHKT-Arbeitskreis mit Praktikern aus dem Fortbildungswesen, Betriebsberatern, ZWH
- Bis Ende 2009: Handwerksinterne Abstimmung
- Anfang 2010: Abstimmung mit Sozialpartner und BMWi
- Bis Mitte 2010: Weitere handwerksinterne Abstimmung und abschließende Gespräche mit BMWi – Abschluss der Arbeiten zur Verordnung
- Seit Mitte 2010: Anpassung des Rahmenlehrplans an die neue Prüfungsordnung durch das Ludwig-Fröhler-Institut

Agenda

1. Entstehungsgeschichte
2. **Berufspädagogisches Konzept der Handlungs- und Kompetenzorientierung**
3. Vorstellung des Entwurfes für den neuen Lehrplan
4. Ausblick
5. Diskussion über die Auswirkungen auf die Meisterausbildung sowie die Anforderungen an geeignete Lehrbücher und Unterrichtsmaterialien

Kompetenz versus Handlungskompetenz: Veranschaulichung an einem Beispiel

Mathematikgebrauch im Alltag: Studie von de la Rocha (1984)

1. Aufgabe (Kontext: Weight Watchers-Gruppe)

Für die Zubereitung des Mittagessens sollten die Teilnehmer drei Viertel von zwei Dritteln des Bechers Cottage Cheese abmessen.

Vorgehen am Beispiel der Teilnehmerin „Berta“:

- Berta füllte $\frac{2}{3}$ des Cottage Cheese in einen Messbecher
- schüttete den Inhalt auf ein Brett und formte einen Kreis
- teilte den Kreis in 4 Quadranten
- nutzte den Inhalt von 3 Quadranten für ihr Mittagessen



Kompetenz versus Handlungskompetenz: Veranschaulichung an einem Beispiel

Mathematikgebrauch im Alltag: Studie von de la Rocha (1984)

2. Aufgabe (Rechnung)

Teilnehmer sollten schriftlich drei Viertel mit zwei Drittel multiplizieren.

Vorgehen am Beispiel der Teilnehmerin „Berta“:

$$\frac{3}{4} \times \frac{2}{3} = \frac{6}{12} = \frac{1}{2}$$



Ergebnis: Berta besitzt grundsätzlich die mathematische Kompetenz zur Lösung der Aufgabe, konnte diese jedoch nicht in die konkrete Handlungssituation einbringen → Fehlen von Handlungskompetenz

→ **Handlungskompetenz geht über Kompetenz hinaus**

„Krankheitsformen“ schulischen Lernens

(vgl. Shulman, 1999)

- **Träges Wissen**

Lernende sind nicht in der Lage, schulisch erworbenes Wissen auf Lebenssituationen anzuwenden. (vgl. Renkl, 1996)

- **Vergesslichkeit**

Lernende vergessen, was sie gelernt haben.

- **Phantasieren**

Schüler zeigen ein dauerhaft fehlerbehaftetes Verstehen; Sie bilden sich ein, etwas verstanden zu haben.

Beispiel: „Gewinn ist, was am Abend in der Kasse ist.“

➔ **Vor allem diese Phänomene bildeten den Ausgangspunkt des Nachdenkens über neue Lehr- und Lernformen.**

Verständnis von beruflicher Handlungskompetenz

Handlungskompetenz – Eine Definition

Handlungskompetenz als „Fähigkeit und Bereitschaft des Menschen, in beruflichen, privaten und gesellschaftlichen Situationen **sach- und fachgerecht, persönlich durchdacht** und in **gesellschaftlicher Verantwortung** zu handeln, d.h. anstehende Probleme zielorientiert auf der Basis von Wissen und Erfahrungen sowie durch eigene Lösungen selbständig zu lösen, die gefundenen Lösungen zu bewerten und seine Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln.“ (vgl. Bader & Müller, 2002, S. 177)

Fachkompetenz	Humankompetenz	Sozialkompetenz
	Methodenkompetenz	
	Lernkompetenz	
	Kommunikative Kompetenz	

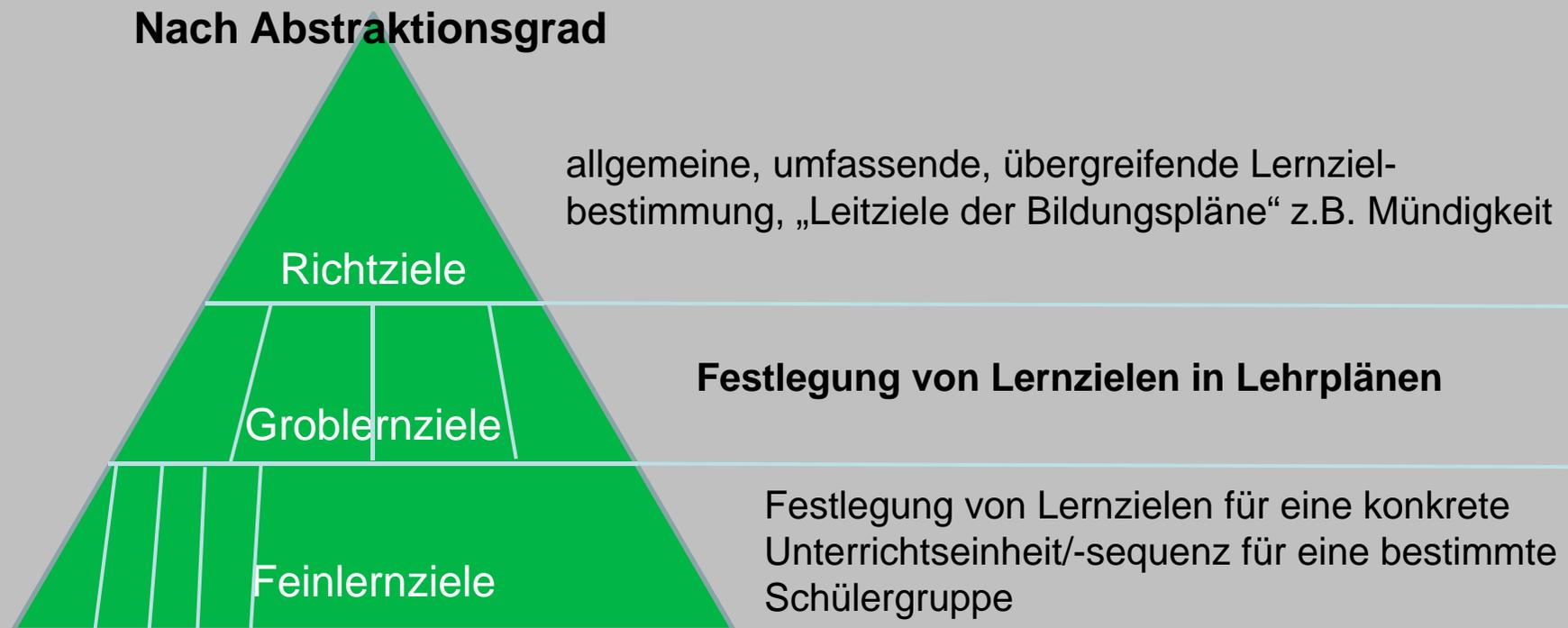
Implementierung von Handlungskompetenz auf curricularer Ebene

- **Wandel** von fächerorientierten zu kompetenzbasierten, fächerübergreifenden Lehrplänen im beruflichen Bildungsbereich
 - ➔ Beschluss und Handreichungen der KMK von 1996 und 2000
 - ➔ Einführung des Lernfeldkonzepts
 - ➔ Frage nach beruflich relevanten Handlungszusammenhängen, Orientierung an Arbeits- und Geschäftsprozessen
 - ➔ weg von der Zerstückelung hin zu ganzheitlichen Lerneinheiten

- **Entstehung** eines Lehrplans in der beruflichen Bildung
 - ➔ KMK beruft „Lehrplankommission“ ein: Experten und Praktiker für ein bestimmtes Fach (z.B. IT-Experten), Dozenten, Schulleiter und Lehrer, Lehrbuchautoren, Ministerialvertreter
 - ➔ Entwurf → ggf. Überarbeitung → Erlass eines Rahmenlehrplans, der auf Länderebene adaptiert werden kann

Implementierung von Handlungskompetenz auf curricularer Ebene

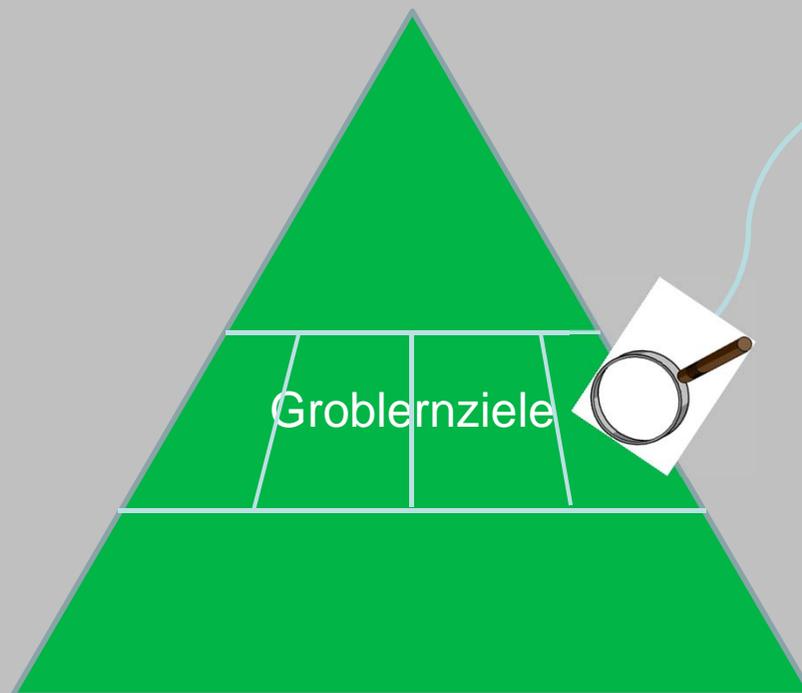
- Einordnung eines Lehrplans im Hinblick auf die Festlegung von Lernzielen



(Drei-Stufen-Modell der Lernzielformulierung nach Möller)

Implementierung von Handlungskompetenz auf curricularer Ebene

- Darstellung von Groblernzielen im Lehrplan



Lernfeld 4 z. B. 80 Std.

Titel des Lernfeldes

Gibt prägnant die zu vermittelnde berufliche Handlungskompetenz wieder

Lernziel des Lernfeldes

Kompetenzbasierte Formulierung

Inhalte

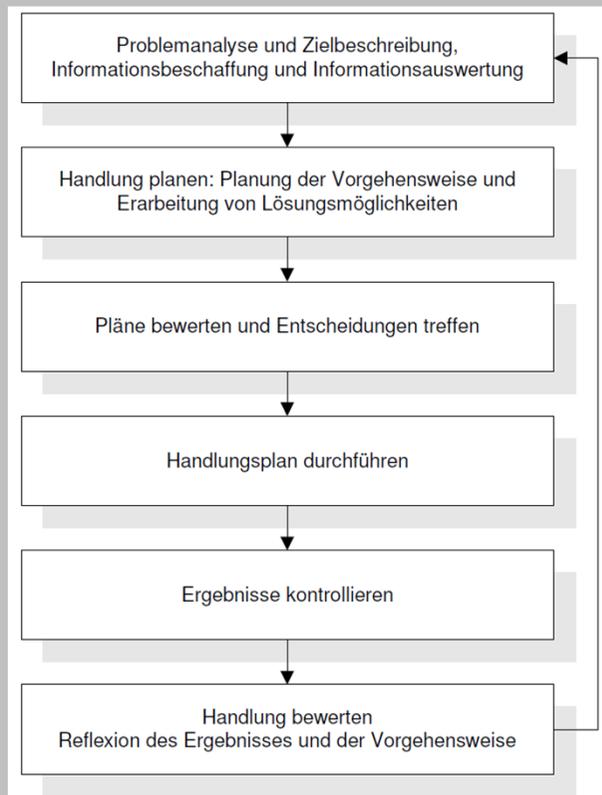
dienen als Orientierungshilfe

(Darstellung in Anlehnung an Sloane, 2009, S. 196)

(Drei-Stufen-Modell der Lernzielformulierung nach Möller)

Implementierung von Handlungskompetenz im Unterricht und Vorteile für Schüler

- Vollzug ganzheitlicher Lernprozesse



(vgl. Beck, 1996, S. 16, 34f)

vollständige Handlung:

Lernender sollte bei der Bearbeitung einer Lernsituation idealtypischerweise diese Phasen durchlaufen

- + Aufbau ganzheitlichen Wissens, was den Transfer in die Praxis erleichtert

Implementierung von Handlungskompetenz im Unterricht und Vorteile für Schüler

- Lernender steht im Mittelpunkt (Stichwort: Vorwissen)
 - + bereits bestehende mentale Modelle des Langzeitgedächtnisses werden aktiviert und erweitert
- Aufgaben als komplexe, herausfordernde, praxisbezogene, authentische Problemstellungen
 - + intrinsische Motivation und Interesse steigt, Flexibilisierung des Wissens steigt
- Lehrer/Dozent übernimmt Rolle des Beraters und Lernbegleiters
 - + abnehmende Hilfestellung bei zunehmender Expertise fördert Kompetenzaufbau



Implementierung von Handlungskompetenz in Schulbüchern

- Ausgewählte Beispiele

„Marketing. Ein handlungsorientiertes Informations- und Arbeitsbuch“ von Arndt Beiderwieden



„Kosten- und Leistungsrechnung. Ein handlungsorientiertes Informations- und Arbeitsbuch“ von Arndt Beiderwieden



Stimmen aus der Schulpraxis

„Nach meiner Einschätzung sind etwa in knapp der Hälfte der Ausbildungsberufe an unserer Schule handlungsorientierte Bücher eingesetzt.“

„Um die Probleme der Situation zu lösen, genügt es, ein fachsystematisch aufbereitetes Buch als Nachschlagewerk zu benutzen.“

„Diese Abstimmung auf´s Schülerniveau ist mit einem vorgefertigten Schulbuch nicht möglich.“

Verhältnis 50:50

Handlungs-orientiertes Buch nicht zwingend erforderlich, u.U. sogar hinderlich

Überlegungen im Hinblick auf die Meisterausbildung

Dozenten oftmals ohne pädagogische Ausbildung

Mögliche Handhabung

- ➔ diese mit handlungsorientierter Gestaltung von Unterricht und Lernsituationen vertraut machen
- ➔ Informationen zu geeigneten Methoden (z.B. Gruppenarbeit, Rollenspiel, ...)
- ➔ mit handlungsorientiert gestalteten Übungen/Fällen „ausrüsten“

Fachsystematisch aufgebaute Lehrbücher

Mögliche Handhabung

- ➔ Nutzung als Nachschlagewerk zu handlungsorientiertem Unterricht
„Verlinkungen“ zwischen Buchinhalten und Lernsituationen des Lehrplans
Schafft Balance zwischen Systematik und Kasuistik (vgl. Achtenhagen, 1998; Reez & Tramm, 2000)
- ➔ Entwicklung eines neuen handlungsorientierten Lehrbuchs

Agenda

1. Entstehungsgeschichte
2. Berufspädagogisches Konzept der Handlungs- und Kompetenzorientierung
- 3. Vorstellung des Entwurfes für den neuen Lehrplan**
4. Ausblick
5. Diskussion über die Auswirkungen auf die Meisterausbildung sowie die Anforderungen an geeignete Lehrbücher und Unterrichtsmaterialien

Vorgehensweise

- Ausarbeitung eines ersten Entwurfs für den Rahmenlehrplan
 - Orientierung an der Struktur des Lehrplans für Teil IV
 - Kontrolle der Inhalte (Vergleich mit alten Lehrplänen)
 - Gespräche mit Dozenten

- Auswahl/Einladung eines Expertengremiums (gemeinsam mit dem ZDH)
 - Handwerkskammern
 - ZDH
 - ZWH
 - FBH und LFI

- Schrittweise Abstimmung von Lehrplaninhalten und Stundenempfehlungen
 - 3 Sitzungen
 - Schriftliche Feedbackrunden nach Rücksprache mit Dozenten

Inhalte der neuen AMVO als Leitschnur

Drei Handlungsfelder, die sich am Unternehmenslebenszyklus orientieren

- Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen beurteilen
- Gründungs- und Übernahmeaktivitäten vorbereiten, durchführen und bewerten
- Unternehmensführungsstrategien entwickeln

Konkretisierung in Lernsituationen, die sich an betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientieren

Die neue AMVO im Überblick

1. Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen beurteilen	2. Gründungs- und Übernahmeaktivitäten vorbereiten, durchführen und bewerten	3. Unternehmensführungsstrategien entwickeln
<ul style="list-style-type: none"> a) Unternehmensziele analysieren und in ein Unternehmenszielsystem einordnen b) Bedeutung der Unternehmenskultur und des Unternehmensimages für die betriebliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit begründen c) Situation des Unternehmens am Markt analysieren und Erfolgspotenziale begründen d) Informationen aus dem Rechnungswesen, insbesondere aus Bilanz sowie Gewinn- und Verlustrechnung zur Analyse von Stärken und Schwächen nutzen e) Informationen aus dem internen und externen Rechnungswesen zur Entscheidungsvorbereitung nutzen f) Rechtsvorschriften, insbesondere des Gewerbe- und Handwerksrechts sowie des Handels- und Wettbewerbsrechts bei der Analyse von Unternehmenszielen und -konzepten anwenden 	<ul style="list-style-type: none"> a) Bedeutung persönlicher Voraussetzungen für den Erfolg beruflicher Selbständigkeit begründen b) wirtschaftliche, gesellschaftliche und kulturelle Bedeutung des Handwerks sowie Nutzen von Mitgliedschaften in den Handwerksorganisationen darstellen und bewerten c) Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Beratungsdienstleistungen sowie von Förder- und Unterstützungsleistungen bei Gründung und Übernahme aufzeigen und bewerten d) Entscheidungen zu Standort, Betriebsgröße, Personalbedarf sowie zur Einrichtung und Ausstattung eines Unternehmens treffen und begründen e) Marketingkonzept zur Markteinführung entwickeln und bewerten f) Investitionsplan und Finanzierungskonzept aufstellen und begründen; Rentabilitätsvorschau erstellen und Liquiditätsplanung durchführen g) Rechtsform aus einem Unternehmenskonzept ableiten und begründen h) Rechtsvorschriften, insbesondere des bürgerlichen Rechts sowie des Gesellschafts- und Steuerrechts, im Zusammenhang mit Gründung oder Übernahme von Handwerksbetrieben anwenden i) Notwendigkeit privater Risiko- und Altersvorsorge begründen, Möglichkeiten aufzeigen j) Bedeutung persönlicher Aspekte sowie betriebswirtschaftlicher und rechtlicher Bestandteile eines Unternehmenskonzeptes im Zusammenhang darstellen und begründen. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Bedeutung der Aufbau- und Ablauforganisation für die Entwicklung eines Unternehmens beurteilen; Anpassungen vornehmen b) Entwicklungen bei Produkt- und Dienstleistungsinnovationen sowie Marktbedingungen auch im internationalen Zusammenhang, bewerten und daraus Wachstumsstrategien ableiten c) Einsatz von absatzmarktpolitischen Marketinginstrumenten für Absatz und Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen begründen d) Veränderungen des Kapitalbedarfs aus der Investitions-, Finanz- und Liquiditätsplanung ableiten, Alternativen der Kapitalbeschaffung darstellen e) Konzepte für Personalplanung, -beschaffung und -qualifizierung erarbeiten und bewerten sowie Instrumente der Personalführung und -entwicklung darstellen f) Bestimmungen des Arbeits- und Sozialrechts bei der Entwicklung einer Unternehmensstrategie berücksichtigen g) Chancen und Risiken zwischenbetrieblicher Kooperationen darstellen h) Controlling zur Entwicklung, Verfolgung, Durchsetzung und Modifizierung von Unternehmenszielen nutzen i) Instrumente zur Durchsetzung von Forderungen darstellen und Einsatz begründen j) Notwendigkeit der Planung einer Unternehmensnachfolge, auch unter Berücksichtigung von Erb- und Familienrecht sowie steuerrechtlicher Bestimmungen, darstellen und begründen k) Notwendigkeit der Einleitung eines Insolvenzverfahrens anhand von Unternehmensdaten prüfen; insolvenzrechtliche Konsequenzen für die Weiterführung oder Liquidation eines Unternehmens aufzeigen

Unternehmensführungsstrategien entwickeln

Lernsituation	Kompetenzen	Lerninhalte
<p>e) Konzepte für Personalplanung, -beschaffung und -qualifizierung erarbeiten und bewerten sowie Instrumente der Personalführung und -entwicklung darstellen</p> <p style="text-align: right;">10 h</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personalbedarf auf Grundlage der Unternehmensplanung bestimmen und in Stellenbeschreibungen präzisieren • Möglichkeiten der Personalbeschaffung beurteilen, offene Stellen ausschreiben und Bewerbungsgespräche führen • Weiterbildungsbedarf der Mitarbeiter ermitteln und Konzepte zur bedarfsgerechten Qualifizierung erstellen • Maßnahmen zur Mitarbeitermotivation und -bindung kennen • Einsatzmöglichkeiten unterschiedlicher Arbeitszeit- und Entlohnungsmodelle beurteilen • Feedbackgespräche mit Mitarbeitern führen • Bedeutung des Betriebsklimas begründen • Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge kennen • Strategien zur Verhinderung von Mobbing kennen • Grundlagen des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements (BEM) kennen • Eigenes Führungsverhalten reflektieren und Wirkungen auf die Mitarbeiter und das Betriebsklima kennen 	<ol style="list-style-type: none"> 11. Personalplanung <ol style="list-style-type: none"> 11.1 Personalbedarfsermittlung 11.2 Personalbeschaffung und -auswahl 11.3 Personaleinsatz und Stellenbesetzung 11.4 Arbeitszeitmodelle 11.5 Personalentwicklung 12. Personalverwaltung <ol style="list-style-type: none"> 12.1 Personalakte 12.2 Archivierung, Datenschutz 13. Entlohnung <ol style="list-style-type: none"> 13.1 Zeiterfassung 13.2 Arbeitsbewertung 13.3 Lohnformen 13.4 Betriebliche Altersvorsorge 14. Mitarbeiterführung <ol style="list-style-type: none"> 14.1 Führungsstile und -mittel 14.2 Betriebsklima 14.3 Soziale Beziehungen 14.4 Fürsorge (Arbeits-, Unfall-, und Gesundheitsschutz)

Fachliche Schwerpunkte der neuen AMVO

		1						2						3														
		a	b	c	d	e	f	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
		4	4	8	32	20	12	4	4	4	4	6	12	6	20	4	6	8	6	10	8	10	20	4	12	4	4	4
Buchführung	30																											
Jahresabschluss	20																											
Controlling	30																											
Handwerk	10																											
Marketing	16																											
Organisation	12																											
Personal	10																											
Finanzierung	16																											
Planung	6																											
Gründung	10																											
Bürgerliches Recht	20																											
Wirtschaftsrecht	10																											
Arbeitsrecht	10																											
Sozialversicherung	10																											
Steuern	10																											

Konsequenzen für die Prüfungen

- ➔ Nachweis der selbständigen beruflichen Handlungsfähigkeit
- ➔ Handlungsorientierte Aufgabenstellung
 - ➔ kann Aspekte der Planung, Durchführung, Kontrolle (vollständige Handlung) beinhalten
 - ➔ ist nicht fach- sondern handlungsfeldbezogen (fächerübergreifend) gestaltet
 - ➔ kann eine komplexe Problemstellung (typische berufspraktische Aufgabe) als Ausgangssituation (z.B. fallbasiert) aufgreifen
 - ➔ kann eine integrierte Kombination aus Fachkompetenz und personaler Kompetenz erfordern
- ➔ Keine gesonderte/reine Abfrage von deklarativem Wissen (Begriffe, Definitionen etc.)

Konsequenzen für die Lehrgänge

- ➔ Anpassung der Rahmenlehrpläne
- ➔ Geringfügige Erhöhung des Stundenumfangs
- ➔ Handlungsorientierung auch im Unterricht
(evtl. Qualifizierung der Dozenten)
- ➔ Zweckmäßige Reihenfolge der Lernsituationen
(teilweise aufeinander aufbauend)
- ➔ Kooperation der Dozenten sinnvoll
 - ➔ Abgrenzung/Abstimmung der Lerninhalte
 - ➔ Nutzung abgestimmter Fallbeispiele/ Aufgaben

Agenda

1. Entstehungsgeschichte
2. Berufspädagogisches Konzept der Handlungs- und Kompetenzorientierung
3. Vorstellung des Entwurfes für den neuen Lehrplan
- 4. Ausblick**
5. Diskussion über die Auswirkungen auf die Meisterausbildung sowie die Anforderungen an geeignete Lehrbücher und Unterrichtsmaterialien

Nächste Schritte im Ordnungsverfahren

- ➔ Rechtsförmlichkeitsprüfung des BMJ (erledigt)
- ➔ Einvernehmen des BMBF (erledigt)
- ➔ Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt (vsl. Anfang November)
- ➔ In-Kraft-Treten (vsl. 1. Januar 2012)
- ➔ Übergangsfrist (vsl. 2 Jahre)

Nächste Schritte bei der Erstellung des Rahmenlehrplans

- ➔ Ausarbeitung/Abstimmung begleitender Vorbemerkungen
- ➔ Anpassung an den endgültigen Verordnungstext
- ➔ Layout und Drucklegung
- ➔ Veröffentlichung
 - als kostenloser Download
 - als kostenpflichtige Printversion

(Ende 2011 / Anfang 2012)

Kontakt Daten

Für Fragen, Wünsche und Anregungen stehe ich Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung:

Dr. Markus Glasl
Ludwig-Fröhler-Institut für Handwerkswissenschaften
Max-Joseph-Str. 4
80333 München

Tel: (0049-89) 515560-82
Mail: glasl@lfi-muenchen.de