

Developing Innovative and Attractive CVET programmes in industrial shoe production

Aufgabenanalyse (TA) in der beruflichen Aus- und Weiterbildung - Manual

IO 1

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.

Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union





Dieses Werk steht unter der Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. Um eine Kopie dieser Lizenz anzusehen, besuchen Sie:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>,

oder senden Sie einen Brief an Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

Projektdaten:

Programm: Erasmus+

Projekt-Titel: Developing Innovative and Attractive CVET programmes in industrial shoe production

Acronym: DIA-CVET

Project 2020-1-DE02-KA202-007600

Laufzeit: 01.09.2020- 31.08.2023

Website: www.dia-cvet.eu

Herausgeber: Andreas Saniter

Autoren und Autorinnen: DE: Sabina Krebs, Tatjana Hubel (PFI Pirmasens);
Klaus Ruth, Andreas Saniter, Vivian Harberts (ITB);
PT: Rita Souto, Cristina Marques (CTCP), Fátima Martins,
Ricardo Sousa (CFPIC), André Fernandes (CARITÉ);
RO: Aura Mihai, Bogdan Sarghie, Arina Seul (TU Iasi).

Inhalt

1	Aufgabenanalyse (TA).....	3
1.1	Einleitung	3
2	TA – Zielsetzung und Verfahren.....	5
3	Aufgabenanalyse – der Ansatz.....	6
3.1	Vorbereitung der Aufgabenanalyse.....	6
3.2	Analyseleitfaden.....	7
3.3	Durchführung der Analyse und Dokumentation.....	8
4	Evaluation	9
5	Mustervorlage	11

1 Aufgabenanalyse (TA)

- ein Instrument der Verknüpfung von beruflichen Handlungsfeldern und des Lernens in der beruflichen Weiterbildung

1.1 Einleitung

Dieses Handbuch soll Hinweise für die Durchführung von Aufgabenanalysen (Task Analyses, TA) in der industriellen Schuhproduktion an Hand von Beispielen aus verschiedenen europäischen Ländern geben. Es wurde im Rahmen des Projekts "Entwicklung innovativer und attraktiver Weiterbildungsprogramme in der industriellen Schuhproduktion" (DIA-CVET) erstellt. Ziel dieses Projektes ist es, qualifiziertes Personal in der industriellen Schuhproduktion durch attraktive Weiterbildungsmaßnahmen auf das Kompetenzniveau von Meistern (oder vergleichbar, Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR) Level 5-7) zu heben. Dazu sollen geeignete Programme entwickelt werden, die diese Kompetenzentwicklung ermöglichen bzw. sicherstellen können. Neben der Ermittlung wesentlicher Handlungsfelder der Vorarbeiter/Meister wurden die sogenannten TA als entscheidende Instrumente für die Entwicklung und Durchführung von Weiterbildungsprogrammen identifiziert.

Aufgabenanalysen (TA) sind ein wichtiges Instrument, um die Voraussetzungen für das Lernen im Arbeitsprozess zu ermitteln. Da die Weiterbildungsmaßnahmen nicht in gleichem Maße wie die berufliche Erstausbildung geordnet und durch Lehrpläne definiert sind, ist es notwendig, Lerninhalte, Lernmodalitäten und Lernumgebungen sowie deren lernförderliche Gestaltung durch geeignete Instrumente und Verfahren, wie die TA, zu ermitteln. Die TA orientieren sich dabei an tatsächlichen (realen) Arbeitsprozessen, indem sie die wesentlichen Aufgaben auf einem bestimmten Kompetenzniveau analysieren und deren Lerninhalte aufzeigen.

Dieses Handbuch bietet jedoch kein fertiges Kochrezept für die Durchführung von TA, da die Voraussetzungen und die institutionellen Entwicklungen der beruflichen Erstausbildung sowie der beruflichen Weiterbildung in den verschiedenen europäischen Ländern sehr unterschiedlich sind. So muss z.B. das Niveau der beruflichen Kompetenzen, welches die Absolventen der beruflichen Erstausbildung (IVET) besitzen, berücksichtigt werden, um zu gewährleisten, dass Weiterbildungsmaßnahmen angemessen an diese Kompetenzen anknüpfen können.

Ebenfalls ist zu beachten, ob es für bestimmte Produktionsbereiche bereits zertifizierte Fortbildungsprogramme (CVET) für Meister (oder vergleichbar, EQR-Niveau 5, 6 oder 7) gibt, an denen sich Weiterbildungsprogramme für den industriellen Schuhsektor orientieren können. In diesem Zusammenhang gehört die Analyse der Möglichkeiten der Anerkennung früherer Lernergebnisse, ob durch bereits absolvierte Kurse oder informell erworben, unbedingt zur Entwicklung neuer Programme dazu. Darüber hinaus kann und wird sich die industrielle Schuhproduktion in den verschiedenen Ländern hinsichtlich der Produktionsorganisation mehr oder weniger stark unterscheiden. Daher müssen die Aufgabenanalysen auf die jeweiligen Berufsbilder, Arbeitsteilung und die spezifischen Formen der Arbeitsprozesse abgestimmt werden.

Dieses Handbuch stellt somit lediglich Leitlinien, Eckpfeiler und Grundlagen für die Durchführung von TA dar. Anpassungen an regionale oder nationale Besonderheiten sind von denjenigen vorzunehmen, die in ihren Ländern Aufgabenanalysen durchführen.

Es empfiehlt sich das Konzept des Lernens, welches sich ausschließlich auf Erfahrungen beruft, an dieser Stelle zu vermeiden. Da sich der Einsatz von TA auf die Entwicklung von Weiterbildungsprogrammen fokussiert, die einem hohen EQR-Niveau zugeordnet sind, werden auch mehr theoretische Inhalte in die Programme aufgenommen werden müssen. Das Lernen wird also nicht ausschließlich im Arbeitsprozess (bzw. am Arbeitsplatz) stattfinden, sondern durch theoretische (Präsenz-) Lehreinheiten ergänzt werden. Diese Lerneinheiten sind aber immer komplementär bzw. theoretisch vertiefend zum arbeitsintegrierten Lernen und folgen damit auch der Struktur und den Inhalten der aktuellen Arbeitsprozesse.

Zum Abschluss dieser einleitenden Bemerkungen soll noch kurz auf den Kontext der Entstehung und Entwicklung der TA eingegangen werden: Das vorliegende Handbuch ist eine angepasste und gekürzte Version eines Handbuchs zur Lernstationsanalyse (LSA), das gemeinsam vom Institut für Technik und Bildung (ITB) der Universität Bremen mit Trainern von Airbus Industries während der Projekte 'Move Pro Europe' und 'AERONET' im Bereich der Luftfahrt entwickelt wurde. Dieses Verfahren wurde bereits im Leonardo-Projekt 'APPRENTSOD' und im Erasmus+ Projekt 'DualTRAIN' in anderen Ländern und Branchen erfolgreich weiterverwendet. Eine erste Anpassung des Handbuchs an die industrielle Schuhproduktion hat bereits durch das Erasmus+ Projekt ICSAS stattgefunden, allerdings wurde in diesem Fall die Methode ausschließlich für die berufliche Erstausbildung eingesetzt. Das modifizierte Verfahren wird im vorliegenden Fall erstmalig an ausgewählten Arbeitsplätzen mit hohem Kompetenzniveau, d.h. einer Fachkraft (EQR 5, 6 oder 7) und im Rahmen der Entwicklung von Weiterbildungsprogrammen angewendet. Das Verfahren wurde in Aufgabenanalyse (TA) umbenannt, die lernhaltigen Arbeitsplätze im Betrieb werden jedoch weiterhin als „Lernstationen“ bezeichnet.

2 TA – Zielsetzung und Verfahren

Die Aufgabenanalyse zielt in erster Linie darauf ab, das Lernpotenzial exemplarisch beschriebener Arbeitsplätze mit erhöhten beruflichen Anforderungen aufzudecken. Zusammen mit den Analysen anderer Arbeitsplätze und der dortigen Tätigkeiten soll es Hinweise geben, welche Weiterbildungsmaßnahmen zur Erreichung des Kompetenzprofils eines Vorarbeiters/Meisters in der industriellen Schuhfertigung durchgeführt werden können bzw. sollen. Die Kennzeichnung als Aufgabenanalyse (TA) Verfahren verdeutlicht also bereits, worauf es abzielt.

"Lernstationen" werden dort geschaffen, wo wesentliche Arbeiten für das Unternehmen und die Arbeits- und Geschäftsprozesse des Unternehmens anfallen. TA werden also an Arbeitsplätzen durchgeführt, bei denen die Kernaufgaben einem beruflichen Handlungsfeld zugeordnet werden können – allerdings auf einem Kompetenzniveau, das oberhalb der Facharbeit anzusiedeln ist. Diese Handlungsfelder beschreiben die geforderten beruflichen Tätigkeiten anhand von elementaren Arbeitskontexten und charakteristischen Aufgaben, die für die berufliche Tätigkeit typisch sind und eine vollständige Arbeitshandlung umfassen. Mit dieser Definition können Handlungsfelder wie folgt abgegrenzt und spezifiziert werden:

Es werden dabei keine einzelnen Tätigkeiten analysiert, sondern Aufgaben im Sinne einer vollständigen beruflichen oder fachlichen Handlung, die einer in Prozess und Ziel definierten Struktur folgen. Eine allgemeine Prozessstruktur eines Handlungsfeldes umfasst die Festlegung der konkreten Aufgabe (z. B. die Optimierung von Prozessen), deren Planung (einschließlich der Informationsbeschaffung) und Durchführung sowie die Kontrolle und Bewertung des Arbeitsergebnisses bis hin zur Dokumentation. Das Konzept der Aufgabenanalysen berücksichtigt die folgenden Kriterien:

- Die Aufgabenanalysen müssen den übergeordneten Zusammenhang des beruflichen Arbeitsprozesses beinhalten.
- Aufgabenanalysen müssen sich auf die relevanten Handlungsfelder beziehen.
- Eine Aufgabenanalyse beschreibt immer einen Arbeitszusammenhang und eine vollständige Arbeitshandlung, die den Zusammenhang zwischen Planen, Ausführen und Bewerten betont.
- Die Formulierung der Dokumentationen bezieht ebenfalls die Inhalte und Formen der Facharbeit mit ein.
- Die Analyse beinhaltet den Sinn, die Funktion und die Bedeutung des konkreten Arbeitsprozesses im Kontext des übergeordneten betrieblichen Geschäftsprozesses.
- Besondere Beachtung findet das Gestaltungspotenzial, das ein Vorarbeiter/Meister nutzen kann.

Der Verfahren einer TA gliedert sich in vier Phasen:

- Vorbereitung der Analyse,
- Durchführung der Analyse,
- Auswertung und Dokumentation der Analyse
- Nutzung der Ergebnisse für Weiterbildungsprogramme.

3 Aufgabenanalyse – der Ansatz

3.1 Vorbereitung der Aufgabenanalyse

Obwohl für jede TA auf identifizierte Handlungsfelder Bezug genommen werden sollte, kann es passieren, dass für bestimmte Arbeitsaufgaben kein korrespondierender Beruf oder keine Aufstiegsqualifikation identifiziert werden kann. Ist dies der Fall, dann empfiehlt sich folgende praktische Vorgehensweise: Anhand der oben genannten Bedingungen, die Handlungsfelder von Tätigkeiten abgrenzen, gilt es zu prüfen, ob ein für die Analyse ausgewählter Arbeitsprozess diesen Anforderungen entspricht, denn nur dann können Lernstationen zur Kompetenzentwicklung beitragen. Es ist allerdings auch zu berücksichtigen, dass die an Handlungsfeldern ausgerichteten Kompetenzen nicht vollständig in den Lernstationen entwickelt werden können, so dass bestimmte Inhalte (theoretisches Wissen) in Form von klassischem Unterricht erworben werden müssen.

Untersuchungsteam

Zur Vorbereitung einer TA gehört ganz besonders die Auswahl der Teilnehmer der Untersuchung. Aus Gründen einer effizienten, zielgerichteten Durchführung einer TA empfiehlt sich eine Gruppe von zwei Personen, der ein betrieblicher Experte und ein Forscher oder Lehrer angehören sollten. Folgende vier Funktionen sind innerhalb der Untersuchung wahrzunehmen:

1. Gesprächsführung (Interview);
2. Anfertigung eines Protokolls (Stichworte);
3. Anfertigung von Fotos und Skizzen;
4. Organisation von Arbeitsmaterialien (z. B. Zeichnungen).

Auswahl der Lernstationen

Wenn ein Handlungsfeld, etwa Instandhaltungs-Management, als relevant für einen Techniker der industriellen Schuhproduktion eingeschätzt wird, gilt es betriebliche Arbeitsplätze als (mögliche) Lernstationen in einem Unternehmen bzw. einer Abteilung auszuwählen, an denen qualifizierte Fachkräfte Anforderungen bewältigen, die repräsentativ für das Handlungsfeld sind. Federführend für die Auswahl der Arbeitsplätze sind betriebliche Vertreter im Untersuchungsteam, da sie detaillierte Einsichten in die Geschäfts- und Arbeitsprozesse haben und die organisatorischen Voraussetzungen der Untersuchung »vor Ort« sicherstellen können.

Handlungsfelder sind in der Regel in der Praxis nicht trennscharf voneinander. An vielen Arbeitsplätzen und damit auch Lernstationen oder Aufgabenbereichen werden Arbeitsaufgaben mehrerer Handlungsfelder bewältigt, die oftmals eng miteinander verknüpft sind.

Für die Analyse ist es ratsam, Arbeitsplätze bzw. Aufgabenbereiche mit der »Kernausprägung« eines Handlungsfeldes auszuwählen. Obgleich grundsätzlich bei der Analyse nur ein einzelnes Handlungsfeld im Fokus steht, müssen natürlich auch die Schnittstellen zu anderen Feldern beachtet werden.

Eine zu weit gefasste gleichzeitige Untersuchung mehrerer Felder kann den Blick für das Wesentliche einschränken. Bedingt die Organisation der Facharbeit, z. B. beim Befunden (Funktionsprüfungen, Demontage, Störungsanalyse), dass mehrere Handlungsfelder in ihrem Kern beteiligt sind, bedarf es ggf. einer mehrmaligen Analyse unter einem jeweils anderen Blickwinkel.

Ein nicht zu vernachlässigender Einflussfaktor für die Auswahl von Arbeitsplätzen in Abteilungen und Unternehmen ist die Bereitschaft der dort tätigen Fachkräfte, an einer Analyse ihrer Arbeit mitzuwirken. Hier gilt es besonders deutlich zu machen, dass es nicht um Analysen zur Vorbereitung von Rationalisierungsmaßnahmen, personellen Umstrukturierungen oder Bewertungen individueller Leistungen geht.

3.2 Analyseleitfaden

Sowohl für bereits eingespielte Untersuchungsteams wie auch für jene Personengruppen, die punktuell für eine Analyse zusammengestellt werden, ist es wichtig, sich im Vorfeld eingehend mit dem Analyseleitfaden für die Untersuchung auseinanderzusetzen:

- Welche Qualifikation für das Aufgabengebiet benötigen die Fachkräfte?
- Besteht ein rechtlicher Rahmen als Voraussetzung?
- In welchem Arbeitsumfeld wird gearbeitet?
- Welche Aufgaben der qualifizierten Facharbeit müssen dabei erfüllt werden?
- Welche Kenntnisse und Fähigkeiten werden benötigt?

Analysekategorie: Qualifikation für das Aufgabengebiet

Viele Arbeitsprozesse von Vorarbeitern, Meistern oder Technikern sind an formale Qualifikationen und/oder nachzuweisende Arbeitserfahrungen geknüpft. Diese können von Land zu Land oder auch Betrieb zu Betrieb stark variieren, ferner sollte bei dieser Kategorie zwischen verpflichtenden und erwünschten Qualifikationen unterschieden werden.

Analysekategorie: rechtlicher Rahmen

Gerade bei sicherheitsrelevanten Tätigkeiten kommt es nicht nur auf die Erfahrung bzw. Qualifikationen an, auch nicht berufsbildungsbezogene Zertifikate können eine Rolle spielen. So sind z. B. bei der Arbeit im Umwelt- oder Nachhaltigkeitsmanagement Mindestanforderungen nach der entsprechenden ISO-Norm zu erfüllen.

Analysekategorie: Arbeitsumfeld

Bei der Beschreibung des Gegenstandes der Facharbeit bzw. des Arbeitsumfeldes werden der Arbeitskontext und der Arbeitsprozess betrachtet. Für einen Vorarbeiter/Meister für industrielle Instandhaltung unterscheiden sich der Arbeitsgegenstand und die angewandten Methoden von einem Instandhaltungsvorarbeiter in der Werkstatt. Während letzterer im Falle einer Störung die Ursache des Fehlers in der Maschine oder Produktionsanlage ermitteln muss und daher detaillierte Kenntnisse über den störungsfreien Funktionsablauf benötigt, um durch den Vergleich mit dem gestörten Zustand die Ursache der Störung ermitteln zu können, benötigt der Vorarbeiter/Meister für Instandhaltung Kenntnisse über vorgeschriebene Wartungs- und Reparaturstrategien.

Obwohl auf den ersten Blick die Instandhaltung das Ziel der Arbeit ist, unterscheiden sich sowohl das Fachwissen als auch die Methode der Facharbeit deutlich zwischen der Facharbeit der Instandhaltung auf Werkstattebene und der Facharbeit des Vorarbeiters/Meisters im industriellen Instandhaltungsmanagement.

Analysekategorie: Aufgaben der Facharbeit

Der Vorarbeiter/Meister für Instandhaltungsarbeiten muss den betrieblichen Instandhaltungsplan kennen und verbessern können, er muss also verschiedene Instandhaltungsstrategien kennen und umsetzen, er muss Produktionsprozesse analysieren und dieses Wissen für die Instandhaltung nutzen können. Er muss in der Lage sein, komplette Produktionsprozesse zu analysieren und mit diesem Wissen Strategien für die betriebliche Instandhaltung zu entwickeln.

Analysekategorie: benötigte Kenntnisse und Fähigkeiten

Identifiziert werden hier die unterschiedlichen Anforderungen, die von den verschiedenen Interessensgruppen an den Arbeitsprozess und den Arbeitsgegenstand gestellt werden. Der Betrieb setzt z. B. spezifische Qualitätsstandards, die sich aus dem Wettbewerb ergeben und bei der Facharbeit eingehalten werden müssen, und fordert die Einhaltung der Zeit- und Kostenvorgaben. Auch Anforderungen von Seiten der Gesetz- und Verordnungsgeber, z. B. in Form von technischen Normen und Unfallverhütungsvorschriften, müssen berücksichtigt werden. Vergleichbares gilt nicht zuletzt für die eigenen Anforderungen der Vorarbeiter/Meister an sich und ihrer Arbeit. Erst in der Gegenüberstellung dieser unterschiedlichen, teilweise auch widersprüchlichen Anforderungen wird die Gestaltbarkeit und Gestaltungsnotwendigkeit von Technik und Facharbeit deutlich.

3.3 Durchführung der Analyse und Dokumentation

Die an den ausgewählten Arbeitsplätzen beschäftigten Fachkräfte, deren Arbeit analysiert werden soll, werden darüber informiert, worum es bei der Aufgabenanalyse geht. Es soll ihnen deutlich gemacht werden, dass sie ihre alltägliche Arbeit ausführen sollen: Es geht nicht um eine "Inszenierung" einzigartiger Handwerkskunst oder um die Demonstration idealer Praxis, sondern um die Bewältigung der alltäglichen Arbeitsanforderungen durch die Fachkraft. Wenn es am Analysetag kein "Highlight" als Arbeitsaufgabe gibt, sondern unspektakuläre "Routinearbeiten", ist das der Analyse nicht abträglich, sondern spiegelt Normalität wider.

Die Arbeitsplätze werden besucht und nach der Liste untersucht. Dabei werden die Vorarbeiter/Meister befragt, um auch das »Unsichtbare« sichtbar zu machen. Es ist ratsam, die Zustimmung zur Gesprächsaufzeichnung einzuholen, da anhand von original aufgezeichneten Gesprächen die Informationsfülle beim Auswerten leichter zu meistern ist und weniger Fehler, Irrtümer oder Missverständnisse unterlaufen, die später korrigiert werden müssen.

Der zeitliche Aufwand für die Analyse hängt stark von der Komplexität der Aufgaben am konkreten Arbeitsplatz ab. Die Erfahrung zeigt, dass der Zeitbedarf zumeist bei einigen Stunden liegt.

Die Dokumentation einer TA muss vor der weiteren Verwendung von Mitarbeitern der jeweiligen Abteilung Korrektur gelesen und freigegeben werden.

4 Evaluation

Mit der TA werden zwei Ziele verfolgt: Zum einen der Vergleich der Arbeitsorganisation an den Lernstationen mit Handlungsfeldern, zum anderen die Ermittlung und Bewertung des Lernpotenzials dieser Stationen. Die Angaben der an den Arbeitsplätzen befragten Fachkräfte sollen die notwendige Klarheit über dieses Lernpotenzial liefern. Allerdings sollte sich das TA-Team zunächst Gedanken darüber machen, was man erwarten kann, wenn man den Begriff "Lernpotenzial" im Kontext der beruflichen Weiterbildung verwendet. "Potenzial" ist sicherlich kein umgangssprachlicher Begriff wie "lernen". Potenzial drückt aus, dass etwas Bestimmtes (z.B. eine Situation im Alltag oder am Arbeitsplatz) Möglichkeiten oder sogar gute Möglichkeiten für etwas bietet, in diesem Fall handelt es sich bei Potenzial also um die (gute) Möglichkeit zu lernen. Anders als in der Umgangssprache und im Alltag bedeutet "lernen" in der Berufspädagogik und in der Kompetenzforschung nicht einfach nur, eine Person positiv und vor allem effektiv zu unterstützen, sondern meint tatsächlich die Erhöhung des Niveaus der beruflichen Kompetenz (z. B. durch Kompetenzerweiterung) in dem - hier sehr engen - Sinne, dass jemand proaktiv lernt, im Zuge eines Lernprozesses etwas zu beherrschen, was er vorher nicht konnte.

Im Projekt DIA-CVET sind 13 Handlungsfelder für das professionelle Profil eines Vorarbeiters/Meisters in der industriellen Schuhproduktion identifiziert worden. Mit jedem einzelnen Handlungsfeld verknüpfen sich Lernstationen, deren Lernpotentiale durch die TA offengelegt werden. Mit Letzteren sind insbesondere, aber nicht ausschließlich die Möglichkeiten und Gelegenheiten, im Prozess der Arbeit zu lernen, angesprochen. Da nicht jeder Arbeitsplatz dies im gewünschten Maße gewährleistet, können zudem aus den Ergebnissen der TA Hinweise gewonnen werden, wie Arbeitsplätze sehr viel stärker in Richtung Lernstationen entwickelt werden können, was gleichbedeutend mit der Verbesserung der Lernmöglichkeiten ist.

Für jede Lernstation können Kernkompetenzen identifiziert werden, die in der Zusammenschau aller Lernstationen Kernkompetenzen eines Berufsprofils Vorarbeiter/Meister abbilden. Bei der Evaluation der TA müssen hierarchische Abhängigkeiten zwischen einzelnen Kernkompetenzen ebenso wie Überlappungen berücksichtigt werden. So sind für das Berufsprofil des Vorarbeiters/Meisters Überlappungen zwischen den Lernstationen "Instandhaltungsmanagement" und "Qualitätsmanagement" nicht nur denkbar, sondern wahrscheinlich.

Die Evaluation der TA muss deshalb unter zwei zentralen Fragen erfolgen:

- Was lernt man in einer Lernstation und was ist davon für welche andere Lernstation nötig?
- Über welche Kompetenzen muss man bereits verfügen, um in einer beliebigen Lernstation etwas dazu lernen zu können.

Im Prinzip müssen diese beiden Fragen bei der Analyse jeder Lernstation beantwortet werden. Die wichtigsten beiden Resultate der Analyse einer Lernstation sind daher erstens die Angabe einer Voraussetzung zum Lernen und zweitens die eines Lernergebnisses, das selbst wiederum Voraussetzung zum Absolvieren weiterer Lernstationen wird.

Eine Reihe von TA, die in einem Unternehmen umfassend durchgeführt werden, ergeben eine zusammenhängende Abfolge der notwendigen Lernschritte, die durch die betrieblichen Prozesse bestimmt werden. Die Bewertung sollte daher unter dem Gesichtspunkt der internen Verknüpfung aller Arbeitsprozesse erfolgen, so dass überprüft werden kann, ob die tatsächliche

Prozesshaftigkeit der Arbeitsorganisation eine Orientierung an den Handlungsfeldern ermöglicht, denn hier liegen laut TA die Anforderungen, an denen das individuelle Lernen als Kompetenzentwicklungsprozess folgen muss. Mit Blick auf das Ergebnis dieses Evaluationsschrittes ist dann zu prüfen, ob die für einzelne Handlungsfelder - also für die analysierten Lernstationen - charakteristischen Anforderungen auch im Prozess der Arbeit erworben werden können oder inwieweit klassischer Unterricht ergänzend stattfinden muss.

5 Mustervorlage

Die Dokumentation orientiert sich naturgemäß an den Analyse kategorien. Die Vorlage ist halboffen, d. h. sie kann je nach Beruf oder Kontext angepasst werden. In einigen Fällen sind Unterkategorien vorstrukturiert – selbstverständlich immer mit der Möglichkeit, freie Antworten hinzuzufügen.

Aufgabengebiet Datum Standort		
Qualifikation für das Aufgabengebiet		
Rechtlicher Rahmen		
Arbeitsumfeld	Produkte	
	Nutzer	
	Schnittstellen intern	
	Schnittstellen extern	
	Organisation	
	Autonomiegrad	
	Arbeitsplatz	
Aufgaben		
Benötigten Kenntnisse und Fähigkeiten		

Tab. 1: Kopiervorlage für die Aufgabenanalyse (TA)

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Kopiervorlage für die Aufgabenanalyse (TA)	11
--	----