

## **Neue Aufgaben für die Berufsverbände in der Weiterbildung**

**Michael Giesecke**

Universität Hannover

Februar 1999

Stellungnahme für den Zentralverband Gartenbau (ZVG) und den Bundesverband der Garten- und Landschaftsarchitekten (BDGL)

*Die Veränderungen in der Industriegesellschaft betreffen alle Qualifikationsbereiche. Sie lassen sich nicht durch eine bloße Ausweitung des Unterrichtsstoffes in den Schulen und Universitäten auf sozial kommunikative Fähigkeiten beantworten. Erforderlich sind vielmehr neue Formen des Lernens und ein anderes Rollenverständnis als es für die Wissensvermittlung in den traditionellen Institutionen üblich ist.*

### **Die wachsende Bedeutung der Weiterbildung**

Schlüsselqualifikationen sind Qualifikationen, die wir brauchen, um in unserem Beruf erfolgreich zu sein. Dazu gehören Allgemein- und Fachwissen ebenso wie die sozialen und kommunikativen Kenntnisse und Fähigkeiten. Immer weniger Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die diese Schlüsselfunktion einnehmen, werden vorgreifend in der Schule, Fachhochschule und auf der Universität gelernt. Wie schon in der Vergangenheit wird ein Großteil der Qualifikation on the job, in der Berufspraxis, angeeignet. Dies geschieht häufig unbemerkt, nebenbei, durch Beobachtung, Ausprobieren, Ratschläge von Kollegen usw.. Der Berufsanfänger ist dabei meist auf sich allein gestellt und nur eher zufällige günstige Umstände ermöglichen gelegentlich ein problembezogenes Gespräch mit Kollegen in ähnlicher Lage und/oder mit Experten.

Neu ist der Umfang in dem dieses individuelle 'Weiterlernen', nachdem der passende Beruf gefunden wurde, durch systematische und kollektive Weiterbildung ergänzt werden muß. Diese Erkenntnis trifft nicht nur auf die Absolventen von Gartenbau und agrarwissenschaftlichen Studiengängen zu, sondern es entspricht dem allgemeinen Trend. Während die Schüler- und Studentenzahlen in den staatlichen Schulen und Hochschulen stagnieren und in einigen Bereichen, darunter auch im Gartenbau, eher rückläufig sind, wächst der private und betriebliche Weiterbildungssektor in den letzten Jahren stetig. Nimmt man dann noch hinzu, daß viele Universitäten und

Fachhochschulen ihre Studentenzahlen nur deshalb halten konnten, weil sie Zusatz- und Aufbaustudiengänge angeboten haben, die sich an Personen richten, die schon in der Berufspraxis stehen, so wird ein Wandel im Ausbildungsbereich unübersehbar: *Die Bedeutung einer Wissensvermittlung auf Vorrat geht zugunsten einer auf die Bedürfnisse der Berufspraxis und der Person bezogenen Ausbildung zurück.* Die Ausbildung wird problembezogener, individueller. Insbesondere nehmen dabei Lernformen zu, die Wissen und Fähigkeiten aus der Reflexion der Berufspraxis der 'Schüler' entwickeln. *Es geht in der Fort- und Weiterbildung nicht in erster Linie um die Vermittlung von theoretischem Expertenwissen durch Dritte, sondern um die Bewußtmachung, kollegiale Reflexion und personenbezogene Optimierung latenter Wissensbestände der Berufspraktiker.* Anknüpfend an diese Erfahrungen können dann Instruktionen gegeben werden. Der Austausch mit Kollegen, die in gleichen Branchen an gleichen Themen arbeiten, gewinnt an Bedeutung. Nur noch wenige Schlüsselqualifikationen werden vorab in Schule und Hochschule erworben.

### **Ergebnisse der Bildungsforschung**

1997 wurde eine Berufsfeldanalyse der Absolventen gartenbaulicher Studiengänge an Fachhochschulen und Universitäten, die vom Zentralverband Gartenbau e.V. unterstützt und hauptsächlich von Prof. Dr. H. A. Dicke und Dr. M. G. Megies ausgewertet wurde, durchgeführt. Sie brachte das, vor dem eben skizzierten Hintergrund kaum überraschende Ergebnis, daß ca. 50% der Befragten nicht noch einmal ein gartenbauliches Fachstudium beginnen würden. Nur wenige der Qualifikationen, die für sie der Schlüssel zum persönlichen beruflichen Erfolg gewesen sind, habe sie sich vorgreifend im Studium aneignen können. Zu einem ganz ähnlichen Ergebnis ist nun eine in der Abteilung 'Kommunikationslehre im Gartenbau' im Fachbereich Gartenbau der Universität Hannover fertiggestellte Diplomarbeit von Nina Klages gekommen. Der BDGL und insbesondere Herr Aust waren an mich mit der Bitte herangetreten, mehr Informationen über den Qualifikationswandel im grünen Bereich und deren Konsequenzen für die Verbandspolitik und die Ausbildungsszene zu ermitteln. Meine Mitarbeiterin, Frau Niehuis, die Diplomandin und ich haben dann in einer Pilotstudie mehrstündige narrative Interviews mit einer Diplomagraringenieurin und einem Diplomagraringenieur, die vom BDGL vorgeschlagen waren, und über eine längere Berufserfahrung verfügen, durchgeführt und diese mikroanalytisch, mit den Methoden der kommunikativen Sozialforschung ausgewertet. In den insgesamt vierstündigen Gesprächen zu den Themen: 'Wie sind Sie zum Gartenbau

gekommen? und Wann haben Sie zum ersten Mal daran gedacht, Gartenbau zu studieren? Wo haben Sie die Qualifikationen erworben, die Sie gegenwärtig brauchen? Welche Qualifikationsmerkmale halten Sie für die Voraussetzung, um heute und in Zukunft erfolgreich zu arbeiten?' u.a. tauchen die fachwissenschaftlichen Kenntnisse, die an der Universität erworben wurden nur vier Mal auf und nehmen einen Zeitraum von nur wenigen Minuten ein. Die übrige Zeit wird über diejenigen Methoden und Kenntnisse gesprochen, die entweder 'nebenbei' in der Berufsausübung mehr oder weniger nach dem Versuchs-Irrtums-Prinzip oder aber in Fort- und Weiterbildungsseminaren angeeignet wurden. Inhaltlich wird der Schul- und Hochschulausbildung vor allem vorgeworfen, zu wenig Sozialkompetenz ausgebildet und zu wenig zur Persönlichkeitsentwicklung beigetragen zu haben. Kommunikative und rhetorische Fähigkeiten, Kenntnisse über Führungsverhalten, realistische Selbsteinschätzung und die Fähigkeit zur Trennung zwischen Selbst und Rollen usf. mußten als teilweise schmerzhaft Erfahrungen nachgelernt werden. Entsprechend lautet natürlich die Forderung, die Sozialkompetenz in der Ausbildung stärker zu berücksichtigen.

Die Frage allerdings ist, ob sich solche Kompetenzen und eine personenbezogene Fachausbildung überhaupt vorab in Lernzusammenhängen vermitteln lassen, die nach dem Muster der Reproduktion von Fachwissen des Lehrers/Experten durch den Schüler/Laien funktionieren. Dieses Konzept geht von einem auf lange Sicht stabilen Kanon richtigen und überall, zu jeder Zeit und für alle Personen gültigen Wissens aus. Gerade die Abstimmung auf spezielle berufliche Aufgaben und die jeweilige Persönlichkeit läßt sich in Institutionen, die einer solchen Form der Informationsgewinnung und -weitergabe verpflichtet sind, kaum realisieren. *Notwendig scheint also eine konsequente Orientierung auf eine personenbezogene, berufsbegleitende, den Berufstätigen in seiner Expertenrolle Ernst nehmenden Weiterbildung.* Dies entspricht ja auch ganz der Forderung nach 'lebenslangem Lernen'. 'Lernen' während der Berufstätigkeit, im tertiären Bereich, bedeutet in viel stärkerem Maße 'Umlernen' und damit auch 'Verbessern' vorhandener Programme als dies in der Schule und der fachwissenschaftlichen Ausbildung der Fall ist. Praktisch kein Wissen und keine Methode kann mehr unbefangen angeeignet werden sondern *jedes Lernen verlangt die Korrektur von Gewohnheiten und Glaubenssätzen, die sich in der Biographie in der einen oder anderen Phase bewährt hatten.* Ohne die konsequente Berücksichtigung dieser - natürlich von Person zu Person und von Profession zu Profession - unterschiedlichen Wissensbestände bleibt die Weiterbildung im Erwachsenenalter hinter ihren Möglichkeiten zurück.

## **Können die traditionellen Bildungseinrichtungen eine zeitgemäße Weiterqualifikation anbieten?**

Lassen sich die Ablaufmuster und Organisationsformen, die sich bei der Vermittlung der elementaren Kulturtechniken und von fachlichen Grundfähigkeiten herausgebildet haben für die Bewältigung der neuen Qualifizierungsaufgaben übernehmen oder brauchen wir ganz andere Institutionen?

Es ist eine Tatsache, daß die innovative Weiterbildung zu einem ganz großen Teil auf dem freien 'grauen' Markt erfolgt, durch private Anbieter und durch Verbände, durch Netzwerke von Professionals und natürlich, in den größeren Betrieben, durch betriebseigene Weiterbildungsprogramme.

Ich glaube nicht, daß sich diese Fragen generell und nicht einmal für den Erwerbsgartenbau insgesamt beantworten lassen. Sinnvoll dürfte es sein, vielfältige Formen eines solchen Weiterbildungsangebotes zu entwickeln. Eine Möglichkeit ist es, das Hochschulstudium generell zu kürzen und dabei die Vermittlung sozialer und kommunikativer Fähigkeiten auf Kosten elementarer fachlicher Wissensvermittlung auszuweiten. Zu einem 'Master' einer beliebigen Profession kann man nach diesem Konzept jedoch nur werden, indem man sich nach Eintritt in die Berufspraxis weiterbildet und nach einer gewissen Zeit mit obligatorischen Seminaren seine Fähigkeiten in der einen oder anderen Form unter Beweis stellt. Dies würde die vielbeklagte Ferne zwischen der Universität und der Berufspraxis überwinden helfen, eben weil Praktiker bei den Weiterbildungsveranstaltungen ihre Erfahrungen an die Universität rückkoppeln.

### **Das Lernen 'on the job' sollte durch die Supervision der Berufspraxis im Kollegenkreis ergänzt werden.**

Aber sicherlich ist diese Form der berufsbegleitenden Qualifizierung nicht die einzige. Gerade auch die Interessenverbände der einzelnen Berufsgruppen können in diesem neuen Szenario eine wichtige Rolle übernehmen, indem sie dazu beitragen, Netzwerke zwischen den Berufstätigen aufzubauen, die zwar an verschiedenen Orten aber an ähnlichen Themen arbeiten. Für sie können Fortbildungen nach der schon klassisch zu nennenden Qualifikationsmethode der Supervision und nach anderen Sozialformen initiiert werden. Innerbetriebliche und innerorganisatorische Weiterbildung hat bekanntlich den Nachteil, daß Beziehungskonflikte innerhalb des Betriebes und Konkurrenz von vorne herein einen freimütigen Austausch über die Konflikte und deren Lösungen erschweren. Hier sind sogenannte *stranger groups*, also Lernzu-

sammenhänge, in denen sich die Beteiligten untereinander nicht aus ihrer Berufspraxis kennen, eine wichtige Verbesserung.

Jedenfalls müssen für die berufs- und personenbezogene Weiterbildung von Professionals andere Lernformen gefunden werden, als sie bislang in den durch das Experte-Laie-Verhältnis bestimmten Schul- und Hochschulinstitutionen üblich sind. Dies gilt natürlich auch und gerade für die schon länger etablierten Weiterbildungseinrichtungen, wie z. B. Grünberg. Die herkömmlichen Formen der Vermittlung von Faktenwissen, die schon in den letzten Jahrzehnten durch die sich beständig verbessernde Fachliteratur an Bedeutung verloren haben, werden in Zukunft durch die Nutzung von Datenbanken und Internet noch mehr an Attraktivität einbüßen. *Lerngruppen, die die soziale Selbstreflexion der eigenen beruflichen Praxis als Mittel ihrer Verbesserung nutzen, gewinnen eine größere Bedeutung als die traditionellen Instruktions- und Wissensvermittlungsformen.* Kollegiale Formen wechselseitiger Beratung bewirken eine stärkere Entwicklung kritischen Selbstbewußtseins als asymmetrische Unterrichtsformen - und sie dürften auch den Geldbeutel stärker schonen.

### **Die berufsständischen Verbände als Knotenpunkt im Weiterbildungsnetzwerk**

In dieser neuen Situation brauchen die Professionals aber Ansprechpartner, die solche sozialen 'Lern'-Netze initiieren, pflegen und im übrigen für eine geeignete supervisorische oder fachliche Beratung sorgen. Die berufsständischen Organisationen können diese Rolle gewiß einnehmen und sie würden hierdurch eine neue Legitimation finden. Sie können auch als Mittler zwischen den Berufstätigen und den traditionellen Ausbildungsinstitutionen, hier vor allem natürlich den Fachhochschulen und der Universität, dienen. Dies setzt allerdings voraus, daß diejenigen, die in der Berufspraxis stehen, tatsächlich merken, daß solche Vernetzungen und selbstorganisierten Weiterbildungsanstrengungen erfolgreich sein können und daß die Interessenverbände die notwendige Kompetenz und das Engagement besitzen, diese Aufgabe verantwortungsvoll zu erfüllen. In dieser Hinsicht muß in der nächsten Zeit Aufklärungsarbeit geleistet werden. Nötiger freilich sind beispielhafte Initiativen, die belegen, daß in dieser Richtung tatsächlich Qualifikationen vermittelt werden können, die ein Schlüssel zu beruflichem Erfolg und persönlicher Zufriedenheit sind.

## Thesen

- Immer weniger Qualifikationen, die der Schlüssel zu beruflichem Erfolg sind, werden in Schule und Hochschule
  - auf Vorrat
  - personenunabhängig
  - berufsunabhängigerworben.
- Intuitives, individualisiertes Lernen 'on the job' reicht für eine dauerhaft erfolgreiche berufliche Tätigkeit in vielen Bereichen nicht mehr aus.
- Das Lernen 'on the job' muß durch angeleitete Reflexion der Berufspraxis in Gruppen und durch Theorie- und Methodeninputs ergänzt werden. Notwendig sind Lernformen, die selbstreflexive und instruktive Wissensschaffung miteinander verknüpfen.
- Bislang haben sich Lernformen, die für diese Bedürfnisse zugeschnitten sind, vor allem auf dem kommerziellen Weiterbildungsmarkt herausgebildet. (Es gibt aber auch in Großbetrieben und Organisationen und in einzelnen Professionen, vor allem im medizinisch-therapeutischen Bereich, institutionalisierte Ansätze.)
- Es wird Zeit, daß auch die berufsständischen Verbände im Gartenbau und die einschlägigen Fachbereiche der Fachhochschulen und Universitäten ein Weiterbildungsnetzwerk aufbauen und qualifizierte Angebote auf dem Felde selbstreflexiven und kollegialen Lernens machen.