



Wie wird man zum «selbstverantwortlichen Manager seines Wissens»?

Wichtig: lebenslanges Lernen!

Die heutige Arbeitswelt stellt grössere Anforderungen denn je. Um mithalten zu können, ist lebenslanges Lernen nach modernsten Methoden nötig.

Der weltweite Bestand an verfügbaren Informationen verdoppelt sich alle fünf Jahre, die Informationsbedürfnisse wachsen rapide. Geschwindigkeit ist zu einem Erfolgsfaktor im Wettbewerb geworden. Dies beeinflusst auch die Aus- und Weiterbildung nachhaltig. Die Fähigkeit, benötigtes Wissen rasch und effizient bereitzustellen, wird immer wichtiger. Daniel C. Jung, Leiter der Abteilung Berufsbildung von Gastro-Suisse, ist Experte auf diesem Gebiet. Seine Erkenntnisse lassen sich problemlos auch auf andere Branchen übertragen, wie das folgende Interview zeigt. Jung beantwortet darin die Fragen von John Wittwer, Chefredaktor der «Schweizer Gastronomie».

Schweizerische Gewerbezeitung:
Was braucht ein Unternehmer, um

in der heutigen und künftigen Arbeitswelt bestehen zu können?

Daniel C. Jung: «Er muss eine aktive, selbstverantwortliche Lernhaltung einnehmen. Wissenslücken aus einer gewissen Distanz kritisch erkennen, abgrenzen und abschätzen können, welche Massnahmen zur Behebung dieser Wissenslücken angemessen sind, und diese effektiv, effizient und zeitgerecht schliessen. Zudem sollte das eigene Wissen mit jenem Dritter ergänzt oder kombiniert werden können und ein eigentliches Ressourcennetz aufgebaut werden. Ziel muss es sein, ein selbstverantwortlicher 'Manager' seines Wissens zu werden.»

Welche neuen Akzente müssen demnach in Aus- und Weiterbildungskonzepten gesetzt werden?

«Neben dem 'Was' – einem gut organisierten Lagerbestand oder Grundstock an Fach- und Faktenwissen, welcher auch inskünftig nötig ist –, wird das 'Wie' immer wichtiger und entscheidender. Wie packe ich es an? Wie gehe ich auf meine demotivierte, unter Erfolgsdruck stehende Equipe zu? Wie komme ich rasch und effizient zu den für mich relevanten Informationen? Wir unterscheiden da zwischen zwei 'Wie'.

Die da sind?

«Das 'methodische Wie' und das 'soziale Wie'. Zum methodischen Wie oder der Methodenkompetenz gehört beispielsweise die Arbeitsmethodik, das Arbeiten mit Checklisten, damit nichts vergessen geht. Selbständigkeit ist gefragt wie auch Initiative, das Lesen von Fachzeitschriften, das Suchen und Umsetzen von Ideen. Weiter geht es darum, mit vernetztem Denken nicht nur die eigene Optik zu sehen und zu verstehen, sondern auch jene des anderen. Analytisches Denken hilft einem, ein Problem schnell zu erkennen, zum Beispiel, warum die neue Speisekarte nicht ankommt. Auch die Lernfähigkeit ist hier anzusiedeln. Bei der Sozialkompetenz gefragt sind vor allem Teamfähigkeit, Kontaktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Kritikfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein und gute Umgangsformen.»

Wie sind die verschiedenen Kompetenzen zu gewichten?

«In unserer Branche spielen sie eine grosse Rolle. Im Rahmen der Gastrofutura-Ausbildungsstandards wurden in den letzten drei Jahren konsequent sämtliche Aus- und Weiterbildungsangebote im Gastgewerbe auf die sogenannte Handlungs- und Problemlösungskompetenz ausgerichtet, welche aus den drei gleichwertigen Komponenten Fachkompetenz, Methodenkompetenz und Sozialkompetenz besteht.»

Wie sieht denn nun diese neue Ausbildung in der Praxis aus?

«Im Mittelpunkt eines handlungs- und problemlösungsorientierten Unterrichts steht der Lernende, der beispielsweise im Team einen Auftrag mit Problemstellung, Ausgangslage, Zielsetzung, Zeit- und allenfalls Kostenbudget lösen muss. Der Lehrende steht als Coach zur Verfügung. Die Fragen, die sich das Team stellen muss, sind: Was müssen wir wissen? Wo und wie finden wir die benötigten, wie evaluieren, selektieren wir die erhaltenen und wie kombinieren wir die vorliegenden Informationen, um zu einer Problemlösung zu kommen? Wie präsentieren wir die Lösung? Sie sehen, auch hier spielt das Zusammenwirken von Was und Wie.»



Daniel C. Jung glaubt an die Zukunft des interaktiven, virtuellen Unterrichts, in dem Wissenslücken genau zur benötigten Zeit aufgefüllt werden.

Die Lehrbuch-Ausbildung, wonach genau der im Buch stehende Stoff vermittelt und anschliessend geprüft und abgefragt wurde, ist also passé?

«Ja. Die Vernetzung von Lerninhalten zwingt zu ganzheitlichem, dem beruflichen Alltag angepasstem Denken und Lernen. Simulation der realen Arbeitswelt und Übung von Teamarbeit erweitern das Selbstvertrauen und ermöglichen erst den Aufbau der erwähnten drei Kompetenzen zur Handlungskompetenz.»

Heisst das konkret, dass die Zeit des Lernens auf Vorrat vorbei ist?

«Die Zeit wird immer knapper und das Wissen immer schneller überholt. Da eröffnet die interaktive Medientechnologie für selbstverantwortliche Lernende grundlegend neue Möglichkeiten, ihre Wissenslücken kurzfristig, sehr gezielt und auf Abruf zur gewünschten Zeit «hereinzuziehen». Mit Internet-Selbst-Lern-Programmen, sogenannten Computer-Based Trainings (CBTs), meist in Form von CD-ROM, ist dies erst noch auf eine unterhaltsame, attraktive, ja zuweilen spielerische Art möglich. Auch GastroSuisse ist zur Zeit dar-

an, im Sinne eines Pilotversuchs für zwei Lernthemen CBTs zu entwickeln, die sich dann auch eignen werden, sich auf Prüfungen vorzubereiten. Der Lehrende wird durch den Computer nicht ersetzt, aber sinnvoll ergänzt und muss einen Rollenwechsel vornehmen.»

Lost die modulare Baukasten-Ausbildung die bisher üblichen, traditionell verankerten «Lehrgänge an einem Stück» ab?

«Moderne Biographien verlaufen nicht mehr gradlinig, im Sinne, dass bis zur Pensionierung auf dem einmal gelernten Beruf gearbeitet wird. Quereinsteiger sind gerade im Gastgewerbe keine Seltenheit. Das heisst für die Bildung, dass intensive Ausbildungsphasen mit Phasen intensiver Arbeitstätigkeit wechseln. Die Unterscheidung muss aufgegeben werden, lebenslanges Lernen ist angesagt. Auch das 3-Stufen-Modell der Gastro-Suisse-Unternehmergeausbildung, Gastro-Grundausbildung mit Zertifikats-Abschluss, Gastronomie-Betriebsleiter-Seminar mit Diplom und eidg. dipl. Restaurateur, ist schon so aufgebaut. ♦

Interview: John Wittwer

Neue Lernformen

Kurz zusammengefasst beurteilt Daniel C. Jung die Entwicklung der neuen Lernformen:

- Der Lehrer-dominante Frontalunterricht und das später übliche Lehrgespräch zwischen Lehrenden und Lernenden wird zunehmend abgelöst durch Lernwerkstatt und Lehrende als Coach und Begleiter der Auszubildenden. Damit nimmt die Entwicklung in Richtung Dominanz des Lernenden nochmals zu.
- Die Entstehung der Computernetzwerke und deren Entwicklung zu einem digitalen, in-

teraktiven Informations- und Kommunikationsmedium ermöglichen in Zukunft vermehrt revolutionäre neue Lernformen, welche den Lehrenden quasi durch den Computer ersetzen.

- Für den Lehrenden bedeutet dies allerdings einen Rollenwechsel. Er steht nicht mehr im Mittelpunkt, sondern unterstützt als Coach das Medium, zum Beispiel das interaktive Computer-Lernprogramm. Bisher war es etwa so, dass der Hellraumprojektor seinen meist dominanten Unterricht unterstützte. JW