

Education N°2 2019 Permanente

ZEITSCHRIFT FÜR WEITERBILDUNG / REVUE DE FORMATION CONTINUE



ZUKUNFT DER WEITERBILDUNG /
L'AVENIR DE LA FORMATION CONTINUE

Unterwegs in die Zukunft der Weiterbildung

Vom SVEB initiiert, arbeitet der Think Tank TRANSIT zusammen mit der Weiterbildungs-Community an Zukunftsszenarien. → S.2

La Suisse semble devenir à son tour une société des diplômés

Ce qui fait progresser une carrière aujourd'hui. → p.14

Keine Zukunft ohne Vergangenheit

Was Weiterbildungsanbieter von der Zukunft erwarten und wie sie sich darauf vorbereiten. → S.36

SVEB ■
FSEA ■



WILLKOMMEN IM KLUB

Gemeinsam fördern wir 10 000 Bildungsprofis.



klubschule

MIGROS

INHALTSVERZEICHNIS /
TABLE DES MATIÈRES

SCHWERPUNKT / DOSSIER
DIE ZUKUNFT DER WEITERBILDUNG /
L'AVENIR DE LA FORMATION CONTINUE

- 2 → **Unterwegs in die Zukunft der Weiterbildung**
IRENA SGIER, RONALD SCHENKEL
- 3 → TAKE-OUT MANIFEST/MANIFESTE
- 5 → **La formation continue sur le chemin de l'avenir**
IRENA SGIER, RONALD SCHENKEL
- 8 → **Die Zukunft der Weiterbildung beginnt heute**
URS BLUM
- 11 → **Die unmittelbare, sinnliche Erfahrbarkeit bleibt zentral**
INTERVIEW MIT ERIK HABERZETH
- 14 → **La Suisse semble devenir à son tour une société des diplômés**
INTERVIEW AVEC NADIA LAMAMRA
- 16 → **Un'offerta più ampia e completa per tutti**
INTERVISTA CON NADIA BREGOLI
- 18 → **Tutti devono assumer si le proprie responsabilità**
INTERVISTA CON MEINARDO ROBBIANI
- 20 → **Kreativität als angewandtes Querdenken**
INTERVIEW MIT PAOLO BIANCHI UND GABRIELLE SCHMID

- 23 → **Elite-Boot-camp für zukünftige Unternehmer**
INTERVIEW MIT MATTI STRAUB
- 26 → **«Wir Menschen müssen lernen zu lernen»**
INTERVIEW MIT GERD LEONHARD
- 28 → **Denkfabrik – Wissenschaft**
EKKEHARD NUSSL
- 32 → **Lebenslanges Lernen als soziale Innovation**
BJÖRN MÜLLER
- 36 → **Keine Zukunft ohne Vergangenheit**
FLAVIAN CAJACOB
- 40 → **Der Pilz ist nur die Spitze des Myzels**
PHILIPP SCHÜEPP
- 45 → **Des unités d'intégration pour articuler la théorie et la pratique**
SARAH URFER NGUYEN, JENNIFER DUPERRET, STÉPHANIE SUTER, DANIEL DÉNÉREAZ, CAROLINE GUT
- 48 → FORSCHUNG
Datenbasierte Professionalisierung
ULLA KLINGOVSKY
- 50 → ASTUCE PRATIQUE / PRAXISTIPP
Eine App für die Kursplanung
IRENA SGIER
- 51 → EVENTS
- 52 → VORSCHAU / À VENIR & IMPRESSUM

Unterwegs in die Zukunft der Weiterbildung

IRENA SGIER, RONALD SCHENKEL,
CO-LEITUNG THINK TANK TRANSIT

Megatrends wie Digitalisierung, Globalisierung oder Urbanisierung sorgen für tiefgreifende Veränderungen auf allen Ebenen unserer Gesellschaft. Sie verändern auch traditionelle Vorstellungen und Strukturen des Lernens und sie beeinflussen die Gründe, weshalb sich Menschen weiterbilden. Aufgrund der Geschwindigkeit des Wandels sowohl technischer Gegebenheiten wie auch gesellschaftlicher Paradigmen ist davon auszugehen, dass die Bedeutung der Weiterbildung gegenüber der Grundbildung wächst. Sie wird zum unverzichtbaren Instrument, um mit dem Wandel Schritt zu halten. Zumindest in der Schweiz spielt Weiterbildung aber auf bildungspolitischer Ebene weiterhin eine untergeordnete Rolle. Auch die Forschung beschäftigt sich kaum mit Themen der Weiterbildung.

Aus diesem Grund hat der SVEB einen Think Tank zur Weiterbildung ins Leben gerufen. Er ersetzt weder die spezifische akademische Forschung noch will er direkt politisch Einfluss nehmen. Er versteht sich vielmehr als Denkraum und Impulsgeber. Die Ergebnisse seiner Arbeit stehen allen Interessierten zur Verfügung und sollen zur Weiterentwicklung der (Weiter-)Bildung in der Schweiz beitragen.

Der Think Tank ist politisch unabhängig und wird finanziert durch Beiträge des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI). Er ist interdisziplinär angelegt und ba-

siert auf einer breiten, netzwerkbasierten Community. Diese setzt sich einerseits aus einem Kreis geladener Persönlichkeiten zusammen, den wir als Expertenkreis bezeichnen. Andererseits steht er allen Interessierten offen, die sich aktiv in die Community einbringen wollen. Der Think Tank wird von einer beim SVEB angesiedelten Geschäftsstelle geführt.

Start im September 2017

Seine Arbeit hat der Think Tank offiziell im September 2017 aufgenommen. Als Kick-off kann ein Treffen von Persönlichkeiten aus verschiedenen Disziplinen im September 2017 verstanden werden. Es diente einer ersten Bestimmung der thematischen Felder, die für die Arbeit des Think Tanks relevant sein würden.

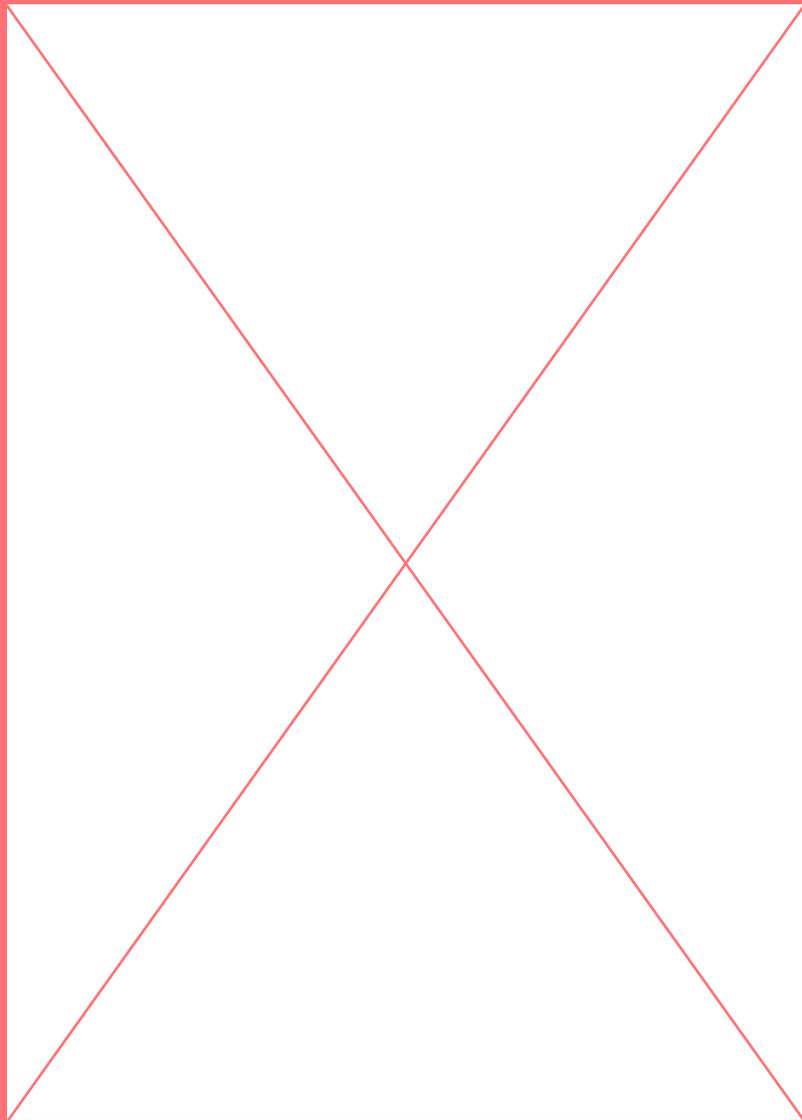
In einem zweiten Expertentreffen im August 2018 wurden einzelne Themen schärfer umrissen. Diese Themen konnten schliesslich an einem öffentlichen Anlass im Dezember 2018 in Workshops vertieft werden (siehe S. 8f).

Zeitgleich mit dem zweiten Expertentreffen wurde die Webseite des Think Tanks¹ aufgeschaltet. Auch erhielt der Think Tank seinen Namen – TRANSIT. Der Name versinnbildlicht die Idee, die dem Think Tank zugrunde liegt: Einerseits steckt die Weiterbildung in einer Phase des Wan-

1 www.thinktank-transit.ch

TRANSIT

THINK TANK FOR ADULT LEARNING



MANIFEST/MANIFESTE

dels, andererseits leben wir insgesamt in einer Zeit der sich verschiebenden bzw. sich auflösenden Grenzen, sei es die Grenze von Privatem und Beruflichem, seien es nationalstaatliche Grenzen oder Grenzen zwischen Arbeit, Lernen und Freizeit, um nur einige zu nennen.

Wie wir arbeiten

Der Think Tank folgt in seiner Arbeit grundsätzlich zwei Prinzipien. Zum einen ist er interdisziplinär ausgerichtet. Zum anderen erarbeitet er seine Themen und ihre Vertiefungen im Rahmen der Community und so weit wie möglich kollaborativ. Interdisziplinär ist in erster Linie die Gruppe von Fachexperten, die dem Think Tank zur Seite stehen. Zum Kreis dieser Experten gehören natürlich Personen aus der Weiterbildungsforschung und der Pädagogik, aber er umfasst auch Personen aus Wissenschaftsgebieten wie der Literaturwissenschaft, der Philosophie oder der Architektur. Ebenfalls sind darin Expertinnen und Experten aus technischen Disziplinen wie Machine-Learning und künstliche Intelligenz vertreten sowie aus der Kunst und der Startup-Szene.

Dem interdisziplinären Ansatz liegt die Überzeugung zugrunde, dass die Entwicklung der Weiterbildung von ganz unterschiedlichen Impulsen gesteuert wird, die nicht allein aus andragogischer Sicht erfasst werden können. Zudem werden heute schon Weiterbildungsangebote auf der Grundlage von Ansätzen entwickelt, die aus Feldern stammen, die nicht der traditionellen Weiterbildungsszene zugerechnet werden können. Und schliesslich bedient sich auch die etablierte Weiterbildung Methoden und Technologien, die um sie herum entstehen und verbreitet werden. Für eine holistische Sicht auf die Zukunft der Weiterbildung ist denn eine möglichst breit angelegte Expertengruppe unabdingbar.

Der Community-Ansatz wiederum ist der Überzeugung geschuldet, dass die Entwicklung realistischer Zukunftsszenarien nur auf der Grundlage des vorhandenen Praxiswissens

Dem interdisziplinären Ansatz liegt die Überzeugung zugrunde, dass die Entwicklung der Weiterbildung von ganz unterschiedlichen Impulsen gesteuert wird, die nicht allein aus andragogischer Sicht erfasst werden können.

möglich ist. Zudem profitiert der Think Tank nicht nur vom Wissen der Vielen, er vernetzt auch Personen, die sich mit dem Thema auseinandersetzen.

Schliesslich ist das kollaborative Arbeiten und auch der Versuch, Weiterbildungsinhalte kollaborativ zu entwickeln, eine sich bereits abzeichnende Tendenz. Nicht nur in der Startup-Szene gilt das autarke, entwickelnde Team als schlagkräftige und produktive Einheit. Methoden wie Scrum oder Design-Thinking haben diesen Ansatz auch in die Praxis gestandener Unternehmen befördert. Der Think Tank ist somit selbst ein Labor, der die Funktionsweise und Wirksamkeit eines solchen Ansatzes auf dem Feld der Weiterbildung testet.

TRANSIT wählt damit einen dezidiert anderen Arbeitsansatz als herkömmliche Think Tanks, die sich mehrheitlich auf Expertenberichte abstützen und mehr oder minder abgeschlossene Berichte liefern. TRANSIT arbeitet an seinen Themen nach dem Prinzip des doppelten Diamanten. Auf eine explorative Phase, bei der es um das Erfassen der Einflussfaktoren für die Zukunft der Weiterbildung und deren Wirkungsfelder geht, folgt die Eingrenzung bestimmter Themen, die zur Diskussion gestellt werden und anhand deren konkretere Szenarien entwickelt werden.

Auf der Grundlage dieser Ergebnisse wird in einem zukünftigen Schritt das Feld erneut geöffnet, um Projektideen zu entwickeln, die schliesslich wiederum zu konkret umsetzbaren Projekten verdichtet werden.

Begleitet und gewissermassen auch ein wenig gelenkt wird dieser Prozess durch Interviews mit Experten. Diese äussern sich vertieft zu Aspekten, welche im Zusammenhang mit der Entwicklung von Zukunftsszenarien relevant sind. Diese Interviews werden in der Regel auf der Webseite von TRANSIT publiziert.

In dieser EP-Ausgabe, die mit «Zukunft der Weiterbildung» überschrieben ist, wollen wir nicht nur Einblick in die Arbeit von TRANSIT geben; die Ausgabe ist ihrerseits ein Baustein. So führen wir die Interviewserie auf diesen Sei-

ten fort. Wir beleuchten in den Gesprächen einerseits einzelne Aspekte wie die Frage nach Räumen oder der Rolle der Kreativität, andererseits befragen wir Exponenten der Weiterbildung zu ihren globalen Zukunftsvisionen. Darüber hinaus präsentieren wir Beispiele innovativer Weiterbildungsformate, fragen indes auch, was etablierte Weiterbildungsanbieter tun, um für die Zukunft gewappnet zu sein.

Wir möchten an dieser Stelle auch alle Weiterbildungsinteressierten einladen, sich der TRANSIT-Community anzuschliessen und mitzudiskutieren. Der Weg führt über die Webseite www.thinktank-transit.ch; auf ihr kann man sich auf der Mailing-Liste eintragen und bleibt so auf dem Laufenden.

L'AVENIR LA FORMATION CONTINUE

La formation continue sur le chemin de l'avenir

IRENA SGIER, RONALD SCHENKEL,
CODIRECTION THINK TANK TRANSIT

Les mégatendances comme la transformation numérique, la globalisation ou l'urbanisation engendrent de profonds changements qui touchent tous les niveaux de notre société. Ces mégatendances changent aussi les conceptions et les structures traditionnelles de l'apprentissage, et elles influent sur les raisons qui incitent les personnes à se former. Compte tenu de la rapidité du changement qui touche à la fois les réalités techniques et les paradigmes sociétaux, on peut s'attendre à ce que l'importance de la formation continue augmente par rapport à la formation initiale. La formation continue de-

viendra un outil indispensable pour pouvoir suivre le rythme du changement. Or, en Suisse, ce thème occupe encore une importance secondaire au niveau de la politique de formation. Même la recherche se penche peu sur les thèmes en lien avec la formation continue.

C'est la raison pour laquelle la FSEA a créé un groupe de réflexion dédié à la formation continue. Il ne remplace pas la formation académique spécifique et n'entend pas non plus exercer une influence directe sur le plan politique. Ce groupe de réflexion doit plutôt être perçu comme un espace de réflexion et un donneur

d'impulsions. Les résultats de ses travaux sont à la disposition de toutes les personnes intéressées et doivent contribuer au perfectionnement de la formation (continue) en Suisse.

Le groupe de réflexion est indépendant sur le plan politique et est financé par des contributions du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). Il se distingue par son orientation pluridisciplinaire et s'appuie sur une vaste communauté en réseau. D'une part, cette dernière se compose d'un cercle de personnalités invitées, que nous appelons cercle d'experts et, d'autre part, elle est ouverte à toutes les personnes intéressées qui souhaitent s'engager de manière active au sein de la communauté. Le groupe de réflexion sera dirigé par un secrétariat rattaché à la FSEA.

Lancement en septembre 2017

Le groupe de réflexion a officiellement entamé ses travaux en septembre 2017. Une réunion de personnalités issues de différentes disciplines, qui a eu lieu en septembre 2017, peut être considérée comme le lancement du groupe de réflexion. Cette réunion avait pour but de définir sommairement les domaines thématiques susceptibles d'être pertinents pour le travail du groupe de réflexion.

Lors d'une seconde réunion d'experts, qui a eu lieu en août 2018, certains thèmes ont été définis de manière plus précise. Ils ont finalement été approfondis sous forme d'ateliers lors d'une réunion publique qui s'est tenue en décembre 2018 (voir page 8 f).

Le site internet du groupe de réflexion a été mis en ligne en même temps que cette deuxième réunion d'experts.¹ Un nom a également été donné au groupe de réflexion : TRANSIT. Il illustre l'idée directrice du groupe de réflexion : d'une part, la formation continue se trouve au cœur d'une phase de changement ; d'autre part, nous vivons une époque où les frontières se déplacent et s'estompent, qu'il s'agisse de la

frontière entre la vie privée et la vie professionnelle, des frontières entre les États ou des frontières entre le travail, l'apprentissage et les loisirs, pour ne citer que quelques exemples.

Comment nous travaillons

Dans son travail, le groupe de réflexion s'appuie sur deux principes. D'une part, il se distingue par son orientation pluridisciplinaire, d'autre part, il élabore ses thèmes et ses spécialisations dans le cadre de la communauté et le plus possible selon une méthode collaborative. L'approche pluridisciplinaire s'illustre en premier lieu dans le groupe d'experts qui soutient le groupe de réflexion. Ce groupe d'experts est bien sûr composé de personnes issues de la recherche sur la formation continue et de la pédagogie, mais il comprend également des personnes qui viennent d'autres disciplines : sciences, littérature, philosophie, architecture. Ce groupe comprend aussi des expertes et des experts issus de disciplines techniques comme l'apprentissage machine et l'intelligence artificielle, de même que des personnes issues de l'art et du monde des start-up.

Cette approche pluridisciplinaire repose sur une conviction selon laquelle le développement de la formation continue est géré par des facteurs totalement différents les uns des autres, qui ne relèvent pas uniquement des principes de l'andragogie. De plus, aujourd'hui déjà, les offres de formation continue sont développées selon des approches qui proviennent de domaines ne relevant pas du paysage traditionnel de la formation continue. Enfin, la formation continue établie utilise des méthodes et des technologies qui se développent et qui se répandent autour d'elle. Pour avoir une vue globale sur l'avenir de la formation continue, il est donc indispensable de s'appuyer sur un groupe d'experts qui soit le plus large possible.

L'approche communautaire reflète quant à elle la conviction selon laquelle le développement de scénarios d'avenir réalistes n'est possible que sur la base des connaissances pratiques

¹ www.thinktank-transit.ch

actuelles. De plus, le groupe de réflexion ne profite pas uniquement du savoir de la communauté, il met aussi en réseau des personnes qui se penchent sur ce thème.

Enfin, le travail collaboratif, comme la tentative de développer des contenus de formation continue selon une approche collaborative, est une tendance qui se dessine déjà. L'équipe de développement autonome est perçue comme une entité efficace et productive, pas uniquement dans le monde des start-up. Des méthodes comme le «scrum» ou le «design thinking» ont déjà transposé cette approche dans la pratique d'entreprises établies. Le groupe de réflexion est donc un laboratoire qui teste le mode de fonctionnement et l'efficacité d'une telle approche dans le domaine de la formation continue.

TRANSIT choisit ainsi une approche de travail résolument différente de celle des groupes de réflexion traditionnels, qui s'appuient essentiellement sur des rapports d'experts, et qui publient des rapports plus ou moins clôturés. TRANSIT se penche sur ses thèmes selon le principe du double diamant. On distingue la phase d'exploration, qui consiste à recenser les facteurs d'influence pour l'avenir de la formation continue et ses domaines d'action. La phase suivante consiste à délimiter des thèmes donnés qui sont ensuite soumis à la discussion et élaborés au moyen de leurs scénarios concrets.

Sur la base de ces résultats, dans une étape future, le domaine est de nouveau ouvert pour élaborer des idées de projet qui, en définitive, seront regroupées afin de former des projets réalisables concrètement.

Ce processus est accompagné et, dans une certaine mesure, piloté par des entretiens avec des experts. Ces derniers s'expriment en détail sur les aspects qui sont pertinents dans le développement de scénarios d'avenir. Ces entretiens seront généralement publiés sur le site internet du groupe de réflexion TRANSIT.

Dans cette édition d'EP intitulée «L'avenir de la formation continue», nous ne souhaitons pas seulement présenter le travail de TRANSIT, cette édition en est une composante. Nous poursuivons

ainsi la série d'entretiens au fil de ces pages. Dans ces discussions, nous apportons un éclairage sur des aspects tels que la question des espaces ou le rôle de la créativité. En outre, nous interrogeons des intervenants spécialisés dans la formation continue à propos de leur vision d'avenir plus globale. Par ailleurs, nous présentons des exemples de formats innovants de formation continue, nous demandons également aux prestataires établis dans le domaine de la formation continue ce qu'ils font pour se préparer aux défis de demain.

Nous souhaitons convier toutes les personnes intéressées par la formation continue à rejoindre la communauté TRANSIT et à participer aux débats. Pour ce faire, il faut se connecter sur le site www.thinktank-transit.ch; les personnes qui le souhaitent peuvent s'inscrire sur la liste de mailing et rester ainsi informées.



**«Wir haben
viel gelernt im Kurs.
Mit Vergnügen.»**

 **EB Zürich**

**EB Zürich, die Kantonale
Berufsschule für Weiterbildung**
Riesbachstrasse 11, 8008 Zürich
www.eb-zuerich.ch

Die Zukunft der Weiterbildung beginnt heute

URS BLUM

Der Autor hat am 16. Januar 2019 am ersten öffentlichen Anlass von TRANSIT «Neue Perspektiven für die Weiterbildung» teilgenommen. Er gibt hier seine persönlichen Eindrücke und Schlussfolgerungen wieder.

Unsere Arbeitswelt ist im Wandel. Getrieben von technologischen Entwicklungen bewegt sich viel an der Schnittstelle zwischen Mensch und Arbeit. Und auch wenn die Digitalisierung aktuell nicht in jeder Tätigkeit direkt spürbar ist, kann sich niemand der Frage entziehen, wie die eigene Rolle wohl in Zukunft aussehen wird. Im Grunde sind mit der Digitalisierung zwei Fragen verbunden: Wie kann ich mein Fachwissen in Zeiten immer kürzerer Halbwertszeiten von Wissen aktuell halten und welche Kompetenzen benötige ich, um mich für die zukünftigen Herausforderungen zu rüsten? Beides bringt einen (Aus-)Bildungsbedarf mit sich. Interessanterweise sind aber gerade die Experten für Aus- und Weiterbildung in Unternehmen und Institutionen oftmals selber unsicher, wie ihre Aufgabe in Zukunft aussehen wird. Braucht es überhaupt noch Ausbilderinnen und Ausbilder, wenn formale Weiterbildung abgebaut und auf Learning on Demand, Micro-Learning, MOOCs und künstliche Intelligenz gesetzt wird? Ist dies gar der Anfang des Endes der Weiterbildung?

Als Studiengangleiter im DAS Ausbilder/in in Organisationen am IAP Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW stelle ich fest, dass

solche Fragen meine Teilnehmenden beschäftigen. Auch wir am Institut für Angewandte Psychologie sind als Anbieter von Weiterbildungen und Dienstleistungen der angewandten Psychologie mitten im Prozess, unsere Angebote zu digitalisieren. So sind wir aktuell daran, in der Weiterbildung mehr informelle Lernzeit mittels digitalen Lerneinheiten einzubauen und in einem grösseren Rahmen unser Verständnis von Weiterbildung neu zu denken.

Die Einladung des SVEB zum «Think Tank TRANSIT – neue Perspektiven für die Weiterbildung» ist bei mir entsprechend auf grosses Interesse gestossen. Einerseits war ich erfreut, dass der SVEB sich aktiv mit diesen Fragen auseinandersetzt und andererseits war ich auch gespannt, wie genau das Thema angegangen werden wird.

Aufbruch zu kreativem Denken

Das Setting im Impact Hub Selnau und der Aufbau rund ums Thema Flugreisen mit Check-in und Bordkarte war sicherlich geeignet, die Anwesenden vom Alltag in einen Zustand zu führen, in welchem kreatives und divergentes Denken entstehen kann. Der einladende und

professionelle Einstieg trug das Seine zur inspirierenden Atmosphäre bei. Der Workshop zum Thema Kreativität¹ hat mit einigen interessanten Inputs zu vielfältigen Diskussionen in der Gruppe geführt. Aufgrund der offenen Fragestellung bewegten sich die Diskussionen zwischen dem eigenen Anwendungsfeld und allgemeinen Ideen zur Bedeutung von Kreativität beim Lernen. Die Zusammenfassung im Plenum am Schluss hat allen Teilnehmenden noch einen Einblick in die Themenfelder der anderen Gruppen gegeben. Informativ und anschaulich war die Darstellung der besprochenen Themen mittels der Metro-Map², wobei deren Nutzen dann am grössten sein wird, wenn sie auch interaktiv und mit vertiefenden Informationen angereichert ist.

Eine Fülle von Wissen

Was mir jedoch am meisten Eindruck gemacht hat, waren die zahlreichen Teilnehmenden, die in ihrer Rolle als Fachperson in der Weiterbildung ein enormes Wissen aus der Anwendung mitbringen. Der gemeinsame Austausch im Workshop und während der gesamten Veranstaltung war für mich Anlass genug, meine Teilnahme als lohnenswert zu betrachten. Es stellt sich mir aber die Frage, ob dieses enorme Potenzial nicht noch mehr genutzt werden könnte. Gerade um die Lücke zwischen den bestehenden AdA-Rahmenbedingungen und den Anforderungen des Arbeitsmarktes an die Weiterbildung der Zukunft zu schliessen. Denn das Gefühl für die Bedürfnisse der Zielgruppe und die Entwicklungen im eigenen Fachgebiet war für mich in jedem Gespräch am Anlass spürbar.

So gesehen hängt die Wirkung des Think Tanks und somit auch dessen Nutzen für die Akteure der Weiterbildung von der Transferierbarkeit der Ergebnisse in die Weiterbildungs-

In jedem Fall ist es spannend, mit anderen Akteuren über die Zukunft der Weiterbildung zu sinnieren. Gewinnbringend wird dies aber erst dann, wenn neben der gemeinsamen Vision mögliche Schritte auf dem Weg zum Ziel greifbar werden.

praxis ab. In jedem Fall ist es spannend, mit anderen Akteuren über die Zukunft der Weiterbildung zu sinnieren. Gewinnbringend wird dies aber erst dann, wenn neben der gemeinsamen Vision mögliche Schritte auf dem Weg zum Ziel greifbar werden. Dies könnte auf verschiedene Arten stattfinden: Beispielsweise durch den Austausch von Erfahrungen und Ansatzpunkten einzelner Akteure im Umgang mit den Möglichkeiten und Herausforderungen der Digitalisierung. Oder durch Kollaboration zwischen verschiedenen Akteuren, um von diesen Erfahrungen zu profitieren und über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen. Schliesslich böte sich die Chance, diese Erkenntnisse in die Anpassung der Rahmenbedingungen und Vorgaben der AdA-Module einfliessen zu lassen. Denn diese müssen zwingend offener werden, um den Anbietern zu ermöglichen, innovative und zukunftsfähige Angebote jenseits der bestehenden Praxis zu entwickeln. Denn nur so werden wir sicherstellen können, dass die Zukunft der Weiterbildung mit uns als Akteuren in der Weiterbildung stattfinden wird.

¹ Neben dem Thema Kreativität wurden die Themen Lern- und Erfahrungsräume sowie neue Wissensquellen diskutiert.

² Die erwähnte Metro-Map wurde bereits in der EP 1/2019 vorgestellt. Mehr dazu unter www.thinktank-transit.ch

URS BLUM ist Arbeits- und Organisationspsychologe und Dozent am IAP Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW. Als Studiengangleiter des DAS Ausbilder/in in Organisationen verantwortet er die Weiterbildungsangebote des IAP, die zum eidgenössischen Fachausweis Ausbilder/in führen.



STIMMEN ZUR ZUKUNFT

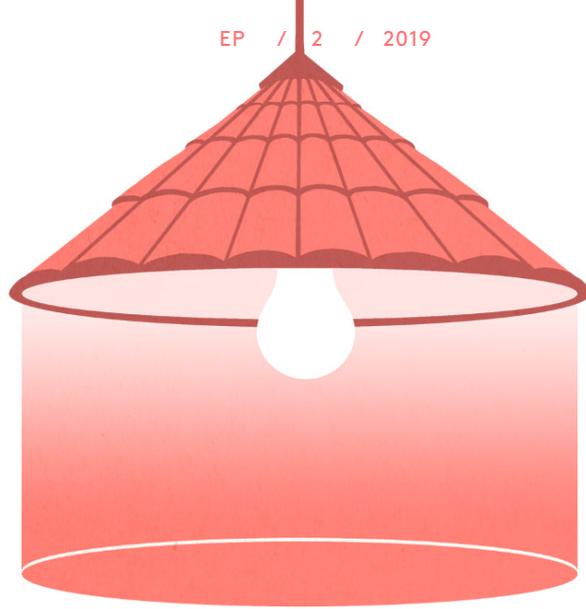
Interviews mit Persönlichkeiten zur Frage der Zukunft der Weiterbildung bilden das Rückgrat in der Arbeit von TRANSIT. Sie dienen dazu, einzelne Zukunftsszenarien zu vertiefen oder neue Aspekte zu beleuchten. In dieser EP-Ausgabe führen wir diese Arbeit fort.

VOIX SUR L'AVENIR

Les entretiens avec des personnalités sur la question de l'avenir de la formation continue constituent l'épine dorsale du travail de TRANSIT. Ils servent à approfondir différents scénarios d'avenir ou à mettre en lumière de nouveaux aspects. Dans ce numéro de la revue EP, nous poursuivons ce travail.

PARERI SUL FUTURO

Le interviste a personalità sul tema del futuro della formazione continua costituiscono la spina dorsale del lavoro di TRANSIT. Servono ad approfondire i singoli scenari futuri o a far luce su nuovi aspetti. In questo numero di EP portiamo avanti questo lavoro.



DIE ZUKUNFT DER WEITERBILDUNG

Die unmittelbare, sinnliche Erfahrbarkeit bleibt zentral

INTERVIEW RONALD SCHENKEL

Erik Haberzeth ist Professor für Erwachsenenbildung und höhere Berufsbildung an der PHZH. Er äussert sich über Lernräume und den Wert der Wissenschaft für die Praxis der Weiterbildung.

Sie haben an der Januar-Veranstaltung des Think Tank Transit¹ einen Workshop zu Lern- und Erfahrungsräumen geleitet. Inwiefern sind Räume ein Thema für die Zukunft der Weiterbildung?

ERIK HABERZETH: Die Nutzung der unterschiedlichsten Räume als Lernräume war immer ein zentrales Thema der Erwachsenenbildung. Im Gegensatz zur Schule war die Erwachsenenbildung nie auf ein Gebäude mit Unterrichtsräumen konzentriert. Es gab immer eine Vielfalt

an Lernräumen: der Betrieb, die Bibliothek, Lernen auf Reisen, Planetarien und Zoos, der Verein usw. Das war so und wird auch so bleiben. Das macht die Erwachsenenbildung so vielfältig und spannend. Schon seit Längerem kommen auch «virtuelle Räume» hinzu. Mit dem Internet entwickelten sich Anfang der 2000er-Jahre zum Beispiel «Web Based Trainings», um 2005 kamen «Web 2.0»-Anwendungen auf, die sich durch Möglichkeiten der Mitgestaltung auszeichneten. Heute werden Möglichkeiten des «Mobile Learning» oder von «Massive Open Online Courses (MOOCs)»

oder «Webinaren» diskutiert und erprobt.

Es muss aber doch ein Gemeinsames geben, das all diese Räumen erfüllen müssen.

Natürlich. Wir müssen die Räume unter ganz bestimmten Gesichtspunkten betrachten. Wir müssen uns fragen, welche thematischen Lernanlässe unterschiedliche Orte der Lebens- und Arbeitswelt bieten, welches Lernen sie ermöglichen und wie Lernen dort unterstützt wird, wie Lernmöglichkeiten gestaltet werden und welche Rolle die sinnliche Erfahrbarkeit von Dingen spielt, wie sie

1 vgl. S. 8f

«Wenn immer und überall gelernt werden kann, braucht es die Institutionen nicht mehr – und damit im Grunde auch die Lehrenden nicht mehr. Wir wissen aber aus der Forschung, dass selbstgesteuertes Lernen höchst störanfällig ist.»

gerade für «alternative» Lernorte kennzeichnend ist.

Interessanterweise haben die Teilnehmenden des Workshops in der Diskussion vor allem Szenarien für analoge Räume entwickelt. Hat Sie das überrascht?

Ja und nein. Ja, weil überall von virtuellen Räumen geredet wird und davon, wie bedeutsam diese sind oder bald werden könnten. Lernen wird immer und überall ganz einfach möglich. So zumindest die Vorstellung. Hier setze ich aber auch gleich mit meiner Kritik an. Worüber reden wir: über Webinare, E-Learning, Video, vielleicht Virtual Reality? Ich finde diese Lehrformen durchaus spannend, natürlich auch die Möglichkeiten, die das Internet bietet, wozu auch Social Media gehört. Aber am Ende ist das alles

doch nicht so wahnsinnig interessant. Interessanter ist es, über gute Lernmöglichkeiten nachzudenken, und diese sind selten virtuell. Die unmittelbare, sinnliche Erfahrbarkeit bleibt zentral.

Und doch kann theoretisch heute überall losgelöst von dieser sinnlichen Erfahrbarkeit gelernt werden.

Damit verbunden sehe ich konkrete Gefahren: Wenn immer und überall gelernt werden kann, braucht es die Institutionen nicht mehr – und damit im Grunde auch die Lehrenden nicht mehr. Wir wissen aber aus der Forschung, dass selbstgesteuertes Lernen höchst störanfällig ist. Die Bildungsinstitutionen und ihre Leistungen bleiben daher absolut zentral. Und Wissen als Information im Internet ist auch längst

nicht alles. Es braucht die Kontextualisierung und den Austausch mit anderen.

Virtuelle Räume haben das Potenzial, ganz neue Erfahrungen zu vermitteln, die analog nicht vermittelbar sind. Wäre das nicht eine Bereicherung?

Bestimmt. In technischen Bereichen oder in der Medizin passiert das ja auch. In der Erwachsenenbildung fehlen, soweit ich es überblicke, weitgehend die Erfahrungen, obwohl zum Beispiel Volkshochschulen heute schon Kurse anbieten, bei denen man, anstatt ins Museum zu gehen, einen virtuellen Rundgang macht. Ich weiss aber nicht, ob das wirklich ein Ersatz für das reale Erlebnis darstellt.

Sie sind also eher ein Skeptiker der Möglichkeiten virtueller Räume.

Lernen bleibt Lernen. Bloss weil etwas in einem virtuellen Raum stattfindet, läuft es nicht von allein. Oft wird das Googeln eines Begriffs bei Wikipedia schon als Lernen bezeichnet. Menschliches Lernen in einem anspruchsvolleren Sinn meint aber mehr als das. Erfahrungen oder Erlebnisse gehören dazu, die man verarbeitet und begreift. Ein Internetanschluss allein löst das noch nicht ein.

Wie würden Sie den Weiterbildungsraum der Zukunft beschreiben?

Lassen sie mich so antworten: Im Weiterbildungsraum der Zukunft gibt es angemessene rechtliche, finanzielle und institutionelle Bedingungen, die es jedem und jeder jederzeit erlauben, das zu lernen, was gebraucht wird. Gerade die Politik ist hier gefordert, aber sicher nicht nur: Es braucht eine öffentliche Verantwortung.

Und davon sind wir noch deutlich entfernt?

Der Begriff der öffentlichen Verantwortung umfasst natürlich



ZUM WEITERLESEN:
FÜR UNSER GEHIRN IST ALLES ECHT
<https://bit.ly/2WvoL9h>

Die Architektin und Neurowissenschaftlerin Isabella Pasqualini ist promoviert über reale und virtuelle Räume.

nicht nur den Staat, sondern alle zentralen gesellschaftlichen Akteure wie die Betriebe und die Individuen. Ich denke, die Weiterbildung müsste ihm Rahmen einer solchen öffentlichen Verantwortung gedacht werden, eben als Anliegen der gesamten Gesellschaft. Und davon sind wir in der Schweiz tatsächlich noch deutlich entfernt.

Ist die Bedeutung, die man der Erwachsenenbildung als Forschungsdisziplin beimisst, ebenfalls Ausdruck davon? In der deutschen Schweiz gibt es gerade einmal zwei Lehrstühle. Es tut sich zwar etwas. Gleichzeitig gibt es viel zu wenig Forschung. Kein Bereich des Bildungssystems erreicht so viele Menschen und so lange wie die Weiterbildung. Wenn man diese Relevanz sieht, ist es schon erstaunlich, dass man nicht mehr über die Weiterbildung wissen will.

Aber es heisst doch, der Weiterbildungsmarkt funktioniert. Ich frage mich allerdings, woran man das festmacht. Nur am

Umsatz? Das reicht nicht aus. Es fehlt uns eine ganze Menge an Daten. Wir wissen wenig über das Personal, die Angebote, die Institutionen, die Teilnahme im Detail etc. Und wenn wir etwas wissen, zeigen sich durchaus Defizite. Man stelle sich vor, andere Bildungsbereiche würden so behandelt. Ja, es braucht mehr Forschung und insgesamt mehr Systemwissen, um die Weiterbildung vernünftig gestalten zu können.

Sie bieten diesen Herbst selbst eine Weiterbildung an, mit der Sie Personen aus der Praxis ansprechen möchten. Worin besteht sie? Wir wollen unser Forschungswissen zur Verfügung stellen und gleichzeitig diskutieren. Das Angebot richtet sich an Personen, die Lust auf die Auseinandersetzung mit wissenschaftlichem Wissen der Erwachsenenbildung haben. Es wird z.B. einen Kurs zum «Lernen Erwachsener» geben. Wir schauen uns aber nicht psychologische Lerntheorien an, die schon alle kennen, sondern erwachsenenpädagogi-

sche Theorien, die – aus meiner Sicht – angemessener sind.

Sie bieten einen Lektürekurs an. Glauben Sie, die Leute haben Lust zu lesen?

Ich könnte auch eine Vorlesung halten. Aber das bringt den Leuten weniger, als wenn man gemeinsam über Texte diskutiert. Es geht auch darum, die Scheu zu verlieren, sich mit solchen Texten auseinanderzusetzen. Das wäre schon ein schöner Effekt.

Setzen Sie bei den Teilnehmenden etwas voraus?

Interesse. Und natürlich muss man wissen, worauf man sich einlässt.

Was könnten Praktiker besser machen, wenn sie über wissenschaftliches Wissen verfügen?

In den meisten Fällen leisten «Praktiker» sehr gute und engagierte Arbeit. Ich will ihnen auch nicht sagen, wie sie es anders machen sollen. Das wäre nicht möglich, zu vielfältig ist die Praxis und die dort auftretenden Situationen. Man braucht eher ein flexibles, zum Teil auch systematisches Wissen, und das ist wissenschaftliches Wissen nun mal. Der Erwachsenenbildner Hans Tietgens beschrieb Professionalität als die Fähigkeit, breit gelagerte, wissenschaftlich vertiefte und damit vielfältige abstrahierte Kenntnisse in konkreten Situationen angemessen anwenden zu können. Ich bin vom Nutzen wissenschaftlichen Wissens überzeugt, aber nicht in einer simplen Art und Weise, sondern reflektiert.

Sollte die Ausbildung der Auszubildenden generell eine stärkere wissenschaftliche Basis haben? Wissenschaftliches Wissen macht «sehend». Die Wissenschaft stellt gewissermassen unterschiedliche «Brillen» in Form von Theorien zur Verfügung. Ohne solche Theorien bzw. Begriffe erkenne ich vieles gar nicht.



**WIE ERWACHSENE LERNEN –
LEKTÜREKURS**

<https://bit.ly/2W16D6R>

Erwachsene lernen auf der Grundlage subjektiver Bedeutsamkeit, ihr Lernen ist emotional grundiert, rückgebunden an die Biografie und an die Absicht, die eigene Lebensqualität zu erhöhen. Zudem ist es eng eingebunden in berufliche, familiäre und soziale Kontexte.

Neuere lerntheoretische Ansätze rücken solche Aspekte des Lernens Erwachsener in den Vordergrund. Im Kurs «Wie Erwachsene lernen» werden die Teilnehmenden sich deshalb unter anderem biografiethoretische, subjektwissenschaftliche und phänomenologische Ansätze genauer ansehen. Die Texte werden daraufhin befragt, inwiefern sie es ermöglichen, ein angemessenes Verständnis des Lernens zu entwickeln, das für die professionelle Bildungsarbeit mit Erwachsenen tragfähig ist. Die Teilnehmenden kümmern sich dabei um Lernen als eine eigenständige Tätigkeit, die zunächst einmal unabhängig von pädagogischen Kontexten wie Unterricht thematisiert wird.

La Suisse semble devenir à son tour une société des diplômés

INTERVIEW CAROLINE MEIER QUEVEDO

Nadia Lamamra est responsable du champ de recherche « Processus d'intégration et d'exclusion » à l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle. Dans l'interview, elle parle du rôle de la formation continue et de l'avenir des diplômés.

Devrions-nous également repenser complètement le rôle de l'apprentissage tout au long de la vie ?

NADIA LAMAMRA : L'apprentissage tout au long de la vie, dans le contexte du capitalisme néolibéral, est passé d'une opportunité donnée aux individus à se développer, à accroître leurs compétences, à une quasi-obligation de se former afin de se rendre employables en tout temps. Les changements technologiques et l'accélération du travail font que ce « devoir d'employabilité » s'est lui aussi accéléré. Ce changement de paradigme va de pair avec une inversion de la responsabilité. Précédemment, les entreprises avaient le devoir de proposer des formations continues et de les financer ; aujourd'hui, elles reposent en grande partie sur la responsabilité des individus, bien que les employeurs ou les collectivités publiques y participent. Il s'agit dès lors de s'interroger sur le rôle que l'on souhaite attribuer à la formation tout au long de la vie : un développement de l'humain, lui permettant de

saisir des opportunités nouvelles, ou une mise en adéquation de forces de travail aux réquisits du marché ?

Les personnes qui pourraient bénéficier le plus des avantages de la formation continue n'ont pas encore suffisamment recours. Quelle en est la raison, selon vous ?

Les statistiques le montrent, nous ne sommes pas égaux devant la formation ou la formation continue. Les travaux sur la transition entre l'école et le travail, et plus précisément sur l'entrée dans le secondaire II, mettent l'accent sur le profil des personnes rencontrant le plus de difficultés : elles sont issues des milieux socialement les plus vulnérables, à faibles ressources économiques, à la formation élémentaire difficile ou encore au parcours migratoires, etc. Cela met en évidence que la formation est un capital : plus on en est doté, plus on est à même de le faire fructifier. Il apparaît donc que ce sont les personnes les mieux (ou les plus) formées qui continuent à se former.

Quelle sera la valeur des diplômés à l'avenir ? Deviendront-ils plus importants en tant que monnaies d'entraînement ou perdront-ils de la valeur ?

La Suisse semble devenir à son tour une société des diplômés. La compétition internationale en matière de formation, qui est rendue visible par des enquêtes telles que PISA mais aussi par les rapports de l'OCDE, est un des facteurs expliquant ce mouvement. S'ajoute à cela un contexte du marché du travail qui a fortement évolué : tertiarisation de l'économie, complexification du travail (technologies), mais aussi spécialisations accrues. On assiste donc dans le même temps à une pression sur le taux de diplômé-e-s du secondaire II (objectif de la CDIP, 95 %) et à une organisation du travail qui a changé. C'en est donc progressivement fini de la suprématie du CFC qui permettait non seulement d'intégrer le marché du travail en exerçant le métier dans lequel ce CFC a été obtenu, mais aussi de changer de secteur ou encore de faire carrière au sein

d'une entreprise. Aujourd'hui, les fonctions d'encadrement s'atteignent plus rarement par ce biais mais via des diplômes (bachelor, master HES, ou HEU). L'organisation du travail est largement liée au niveau des diplômes, et cela également en formation professionnelle.

Pour qui les diplômes sont-ils importants ? Deviendront-ils obsolètes ?

Les diplômes sont importants à différents niveaux et pour différents acteurs, mais ils sont en premier lieu des marqueurs sociaux. « En avoir ou pas » reste un élément fortement discriminant. Les sans-diplômes sont ainsi stigmatisé-e-s et invité-e-s à se former pour y remédier. L'absence de diplôme rappelle que le système éducatif ne parvient pas à éviter les « décrocheurs ». Pourtant, au-delà des raisons politiques et économiques, l'accent mis sur l'augmentation du taux de diplômé-e-s a aussi à voir avec les risques réels que courent les sans-diplômes, en termes d'insertion, voire d'intégration sociale. En effet, à moyen terme ces personnes sont fragilisées sur le marché du travail, risquent davantage d'obtenir des emplois précaires, d'être au chômage, voire à long terme désaffiliées. En tant que marqueur social, le diplôme agit également sur les personnes qui en sont dotées. Ainsi, le niveau de diplôme présume d'une position sociale. Pour les diplômé-e-s, comme pour les futur-e-s employeurs, le diplôme atteste de qualifications et de compétences, c'est sa valeur d'usage qui importe alors. Mais la relation entre le diplôme et le marché du travail est complexe, si la valeur d'usage est attendue, la valeur d'échange se modifie selon le contexte, le nombre de diplômé-e-s en concurrence, la situation du marché du travail, etc. Enfin, l'apparition de nouveaux

diplômes peut également avoir une valeur politique. Il s'agit alors de signaler une orientation (ce qui fut le cas avec la création du BacPro en France, qui cherchait à montrer que la filière professionnelle avait la même valeur que la filière générale. Un mouvement similaire est à constater avec la création des HES et des diplômes délivrés, nommés à l'identique des diplômes universitaires, signalant ainsi une apparente équivalence). Compte tenu de tout ce qu'ils représentent, les diplômes ne vont pas devenir obsolètes. La preuve, les certifications internes aux entreprises, la RVAE, autant de signes montrant que les diplômes restent d'actualité. Cependant, un autre risque existe, celui de l'inflation des diplômes, que certains pays voisins expérimentent. La France « souffre », aux dires de certains sociologues, d'une pléthore de diplômes, mais aussi d'une inflation. Sont exigés des niveaux de diplômes de plus en plus élevés pour occuper un même emploi. Cela crée une pression sur les diplômes « du bas », mais aussi un sous-emploi des diplômé-e-s « du haut ».

Dans les années à venir, de plus en plus de millénaires et de représentants de la génération Z occuperont des emplois. Ils sont habitués à apprendre par les canaux numériques, les réseaux sociaux et les vidéos. Cela nécessite-t-il des concepts complètement nouveaux de la part des prestataires de formation ?

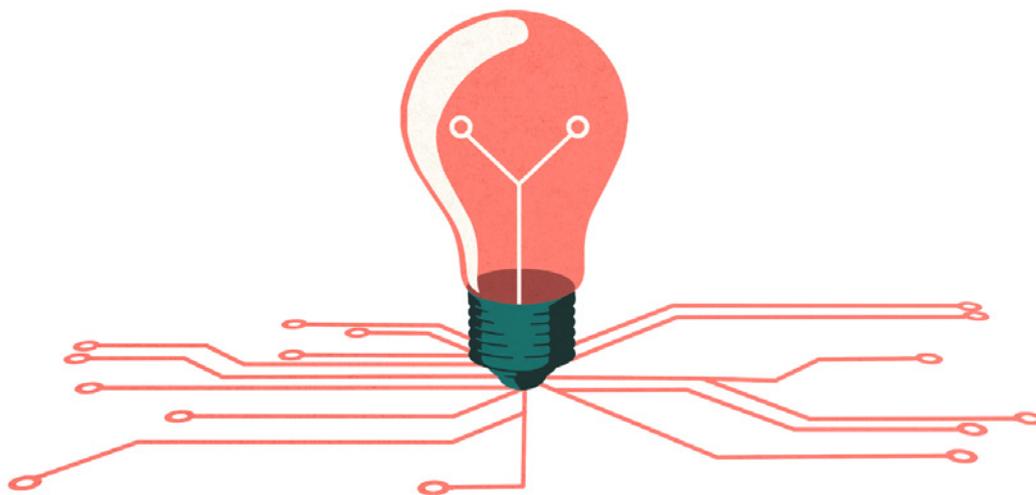
En effet, les nouvelles générations de travailleurs et de travailleuses sont très fortement habituées à chercher l'information, à être autonomes dans l'apprentissage. Par ailleurs, elles souhaitent des environnements de travail plus conviviaux, laissant la part belle aux relations. Dès lors, il faudra réfléchir à l'interface de ces deux exigences : offrir des supports sur des plateformes web ou au travers

de réseaux sociaux ad hoc, mais ne pas abandonner pour autant des moments d'échanges, de partages. Le passage à des formations entièrement à distance, numérisation oblige, ne semble pas satisfaire certains publics. Certain-e-s professionnel-le-s demandent des rencontres, souhaitent partager de manière non virtuelle. Les nouvelles générations ont également été socialisées dans un contexte de fort individualisme, or, à défaut des collectifs de travail, des espaces d'échanges et de partage d'expériences ainsi que de (bonnes) pratiques semblent attendus, nécessaires pour le bien-être des personnes au travail.

Mais les experts en formation continue peuvent-ils s'occuper de ces questions ?

Les enjeux contemporains de la formation et de l'emploi nécessitent des alliances ainsi que des équipes interdisciplinaires. Les expert-e-s en formation continue restent les spécialistes des contenus, mais des expert-e-s des technologies, des « gamers » pourraient également amener leurs savoir-faire et donner un input quant à des formes encore inédites de formations.

Google, Facebook ou LinkedIn pénètrent également le marché de la formation continue. Ils travaillent beaucoup avec les données des utilisateurs et peuvent ainsi proposer des offres individuelles sur mesure. Que peuvent faire les traditionnels prestataires pour y remédier ? L'individualisation de la société fait qu'il faudra sans doute offrir de plus en plus de formations à la carte, un tronc commun (permettant les échanges, les dialogues) et des modules thématiques, peut-être complètement individualisés. C'est là que la formation à distance, les outils numériques et les plateformes porteront leurs fruits.



IL FUTURO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

Un'offerta più ampia e completa per tutti

INTERVISTA PAOLO CORTINOVIS (RETE TRE - RSI)

Nadia Bregoli è direttrice dei servizi centrali e delegata per la formazione continua della Scuola Universitaria della Svizzera italiana (SUPSI). Laureata in scienze politiche e relazioni internazionali, vanta un'ampia esperienza nella consulenza manageriale per lo sviluppo strategico e aziendale.

Evoluzione tecnologica, mobilità crescente, rapidità dei cambiamenti: le trasformazioni in atto nel mondo del lavoro e sul piano sociale ci portano a rivedere continuamente le nostre certezze. Bisogna ripensare anche il ruolo della formazione continua?

NADIA BREGOLI: Più che ripensato, il ruolo della formazione continua va valorizzato. Dovendo rispondere alle esigenze di cambiamento che arrivano da tutte le parti, la formazione continua ha già in sé quella componente di dinamicità che la porta a rimettersi in gioco continuamente. Bisogna però valorizzarla, come attrattore e leva per creare degli incentivi di promozione di un nuovo welfare. Accompagnando

la persona lungo l'arco di tutta la vita in un percorso esteso, con traiettorie di ampliamento e aggiornamento delle competenze, la formazione continua esprime la sua funzione di ascensore sociale. E stimolando l'individuo a rimettersi in gioco costantemente può diventare un fattore di benessere che previene e anticipa situazioni di disagio socioeconomico.

Lei accenna alla funzione di ascensore sociale: i dati statistici svizzeri evidenziano però che le persone con un grado di formazione basso – le quali potrebbero fruire maggiormente dei benefici della formazione continua – non la sfruttano ancora a sufficienza. Bisogna cambiare l'offerta?

Si può sempre migliorare, ma più che un cambiamento dei corsi e dell'offerta formativa (che penso sia già promossa da tutti gli attori del settore) credo sia necessario cambiare l'approccio e mostrare l'integrazione dei tanti attori coinvolti. Troppo spesso manca una guida, un riferimento. Abbiamo dei percorsi molto ben disegnati di filiera professionale, accademica, dal basso verso l'alto... ma forse quello che manca è il disegno e l'esplicitazione di quelle transizioni possibili in modo orizzontale e trasversale, per portare una persona che parte da uno scalino basso ad arrivare non necessariamente in alto (perché non è solo una questione di livelli e gerarchie) ma anche a cambiare

completamente il proprio settore. Tutti gli attori del sistema devono partecipare a questo «gioco» di informazione.

Riuscire a tener conto di tutto questo in una sorta di disegno globale risulta però un po' paradossale, considerato che i singoli percorsi stanno diventando sempre più complessi e individualizzati ...

Senza voler banalizzare, ma è un po' come andare al ristorante e avere a disposizione il menù più completo possibile, aggiornato e accessibile. Non dimenticando che c'è anche una responsabilità individuale del singolo: non è solo compito dello stato e del datore di lavoro, ognuno deve fare la sua parte. Quello della formazione continua è un viaggio, non una meta come la si considerava forse troppo spesso in passato. Esattamente come in un viaggio turistico ci vogliono delle guide che accompagnino la persona e che la informino sulle varie possibilità, in modo che ciascuno possa poi esplorare e muoversi autonomamente. È un fattore culturale che sta nascendo e che va favorito già dalle scuole primarie, portando i ragazzi a essere curiosi, a guardare oltre i propri orizzonti o l'ambito trattato in quel dato periodo.

Proviamo anche noi a guardare oltre, immaginando come sarà la formazione continua nel 2040: attestati e diplomi avranno lo stesso valore di oggi?

Diplomi e certificati credo che continueranno a mantenere un loro ruolo di garante della qualità e della reputazione. Ma i certificati classici (legati per esempio al contesto accademico o a quello della formazione professionale) saranno sempre più spesso affiancati da titoli cosiddetti nano, micro e meso. È un'innovazione che apre al discorso della trasversalità e dell'offerta più ampia e com-

pleta per tutti. Accanto ai titoli diventerà inoltre importante misurare la capacità e l'attitudine di un individuo ad apprendere e a mettersi in gioco. Questo «quoziente di apprendimento» (Learning Quotient) considera la formazione formale ma anche quella informale, e costituirà in futuro il valore differenziale per la scelta di un candidato. E poi ovviamente c'è l'esperienza: questo è un tema su cui le scuole universitarie professionali stanno investendo parecchio. Come dare un valore e come testimoniare la qualità dell'esperienza? Per farlo servono strumenti di valutazione piuttosto estesi che considerino i percorsi intrapresi dalla persona, le esperienze professionali ma anche quelle personali e sociali.

Ha fatto accenno ai cosiddetti Nanodegrees, proposti per esempio dalla piattaforma di apprendimento Udacity. Lei li ritiene una forma di concorrenza o andranno integrati nelle offerte di una scuola come la SUPSI?

Non credo si tratti di una concorrenza, anzi. Per delle scuole universitarie professionali rappresenta uno stimolo, perché vuol dire ascoltare ancora maggiormente i partner aziendali, istituzionali e organizzativi per andare incontro alle loro esigenze, e riuscire così ad attestare competenze molto peculiari. I nanodegrees sono già oggi utilizzati nel campo informatico e sanitario, dove sono richieste competenze di questo tipo. Ma anche le scuole universitarie professionali possono e potranno offrire nanodegrees:

li vediamo come uno stimolo ad ampliare e diversificare ancora di più i nostri percorsi.

Nei prossimi anni i lavoratori saranno sempre più i millennials e la generazione Z, già oggi abituati a informarsi e ad apprendere attraverso i social e i video in rete. Mobile learning, tutorial e video on demand sono modalità che rivoluzioneranno la formazione continua?

Se viste in chiave additiva sicuramente sì, perché permettono di soddisfare alcune esigenze di erogazione dei contenuti formativi (in pillole ad esempio) che hanno la funzione di effetto ricordo. Nel campo delle lingue, ma anche nella promozione dello sport e dell'attività fisica, le applicazioni mobili già oggi sono molto utilizzate e in futuro faranno parte della formazione continua. Saranno però solo una delle forme adottate, bisognerà tenerne conto allo stesso modo della gamification, dei giochi. La chiave sta in questo: sapersi aggiornare nell'offerta e adattare la formula tenendo conto delle innovazioni tecnologiche e socioculturali per integrarle nella proposta di offerta formativa, senza dimenticarci che non potrà essere tutto solo virtuale! Il valore di una formazione – a maggior ragione se continua – è dato anche dallo scambio relazionale in presenza. La combinazione tra formazione in presenza e a distanza permetterà di personalizzarle l'esperienza, e quindi di andare incontro alle diverse esigenze delle persone.



**PER SAPERNE DI PIÙ:
THERE'S NO WAY BACK**
<https://bit.ly/2WvGJZt>

Felix Stalder, Professor of Digital Culture and Networking Theories, about the digital Condition.

Tutti devono assumersi le proprie responsabilità

INTERVISTA PAOLO CORTINOVIS (RETE TRE - RSI)

Meinrado Robbiani è presidente della Conferenza della Svizzera italiana per la formazione continua (CFC). Ex consigliere nazionale ed ex segretario del sindacato Cristiano Sociale ticinese (OCST), ha sostenuto a più riprese la necessità di un impegno maggiore, soprattutto da parte delle aziende, a favore della formazione continua.

Riferendosi al «lifelong learning» e alle sfide future in questo ambito, lei ha paragonato la formazione continua di domani a una sorta di apprendistato duale che dura tutta la vita: cosa intende esattamente?

MEINRADO ROBBIANI:

È un'affermazione che nasce dalla constatazione che la formazione continua rivestirà un ruolo sempre più cruciale e decisivo nel mondo del lavoro, e potrà attingere in parte a esperienze del passato ma in parte dovrà evidentemente innovare. Se guardiamo all'apprendistato tradizionale ci rendiamo conto che la formazione del giovane si basa sull'apporto di due soggetti principali: da un lato l'impresa, e dall'altro la scuola o le istituzioni di formazione. Questo apporto duale merita, a mio avviso, di accompagnare il lavoratore lungo tutto il suo percorso professionale, anche perché il mondo del lavoro evolve in

maniera molto rapida, frenetica, e richiede un adeguamento costante delle proprie conoscenze. Il tutto, però, non potrà avvenire secondo uno schema precostituito, rigido, regolato nei suoi dettagli. Nella misura in cui la formazione deve seguire il lavoratore lungo tutto l'arco della vita, non può che riflettere la differenza di ogni percorso lavorativo, e quindi deve diventare quasi un apprendimento personalizzato, basato sulle peculiarità di ogni tragitto professionale. Da qui l'importanza di allargare la gamma delle modalità di formazione, e di arricchirla per esempio con l'aggiornamento personale, con le letture e con tutto ciò che si considera formazione «informale». Dobbiamo guardare anche a nuovi modelli, flessibili e in costante evoluzione, che possono arrivare dall'esterno. Per questo già oggi partecipiamo con interesse a ricerche di carattere

internazionale nelle quali confrontarci con altri sistemi formativi, e trarne degli insegnamenti, degli spunti utili.

Quali sono, secondo lei, i soggetti principali coinvolti nel sistema della formazione continua?

Una formazione efficace non può che essere il frutto e il risultato di un apporto proveniente da diverse fonti. Anzitutto ci sono i lavoratori, che devono essere consapevoli dell'importanza della formazione continua. In secondo luogo, ci sono le imprese e le loro associazioni, che devono rimanere un fulcro portante dell'impegno sul fronte della formazione continua. Ci sono poi evidentemente le scuole e le istituzioni formative, che devono porre delle basi solide e sostenere il singolo affinché questo sforzo di apprendimento costante si possa realizzare. Ma sopra tutti - o accanto a tutti - c'è

l'ente pubblico, lo stato, che deve poter inquadrare, incentivare e in parte anche finanziare l'intervento della formazione continua. Tutto questo affinché si possa realizzare uno sviluppo delle singole persone, ma anche uno sviluppo economico che permetta la crescita del benessere di tutta la popolazione.

Soffermiamoci su uno di questi attori fondamentali: le aziende. Come convincerle a non scaricare solo sui dipendenti la responsabilità della formazione continua?

Non ci vorrebbe molto! Occorrerebbe sollecitare le imprese ad essere coerenti con quanto loro stesse affermano, con gli obiettivi da loro deklamati. Se vogliono stare a galla in un mercato diventato oltremodo turbolento e competitivo, devono mettere a frutto le risorse interne, e in particolare quella del personale, valorizzandone le competenze. Le aziende dovrebbero capire che senza un potenziamento della formazione e un aggiornamento costante del proprio personale, faranno più fatica a emergere ed essere vincenti.

Formare costantemente dei dipendenti è però anche un costo, che non tutte le aziende vogliono assumersi. La politica dovrebbe intervenire maggiormente? E con quali strategie di finanziamento?

La politica ha tra i suoi obiettivi cruciali di garantire l'occupazione, ma anche di favorire una sana economia e una crescita dell'attività produttiva. Entrambe le cose oggi sono inscindibili da un rafforzamento della formazione, di base ma anche continua, per restare al passo con lo sviluppo tecnologico e le esigenze del mondo del lavoro. La consapevolezza di questa inscindibilità deve rappresentare per la politica uno stimolo a incentivare la formazione continua nel proprio territorio, spronando tutti i soggetti ad assumersi le proprie responsabilità, e in parte anche intervenendo con incentivi di natura finanziaria. Lo sforzo iniziale dev'essere a carico delle imprese, ma l'incentivo dell'ente pubblico deve permettere un sufficiente livello di apprendimento costante lungo tutto l'arco della vita. Ci sono dei segnali interessanti in questo senso: il fatto che sia stata varata una legge specifica sulla formazione continua e che siano in atto delle campagne (in particolare quelle sulle competenze di base) testimonia un risveglio da parte della politica su questo versante. Permangono però anche dei punti critici, come nel settore della difesa dell'occupazione: i mezzi a disposizione del recupero di competenze professionali sono troppo spesso sacrificati sull'altare di un rapidissimo - e più celere

possibile - collocamento delle persone. Bisognerebbe creare maggiore coerenza tra tutti, affinché si vada veramente nella direzione di un rafforzamento alla formazione continua.

È indubbio che la digitalizzazione sta modificando profondamente il mondo del lavoro. Quali competenze serviranno in futuro, in quali ambiti bisognerà potersi aggiornare?

Il mondo del lavoro ci segnala l'esigenza di competenze sempre più elevate, purtroppo spesso non riconosciute dall'organizzazione del lavoro, che invece va in altre direzioni. C'è poi un altro aspetto da non dimenticare: oggi si tende a scadere nel tecnicismo quando si costruiscono i profili dei lavoratori, ma non va dimenticato che i lavoratori saranno sempre più capaci di rispondere alle sfide del futuro quanto maggiormente disporranno di una solida base formativa di carattere generale, in particolare di tipo culturale e umanistico, senza la quale sarà difficile seguire questo crescente percorso di aggiornamento e di perfezionamento. Oggi abbiamo bisogno sì di competenze tecniche, ma ancor più di quelle culturali e umane per riuscire a dominare quella che è l'evoluzione tecnologica e per assicurarci una partecipazione attiva e responsabile alla vita della comunità.



Auftanken für Körper, Geist und Seele

Herzliche Gastfreundschaft, Bildungsangebote mit Tiefgang und Räume für Ihre Kurse

plusBILDUNG

ökumenische
bildungslandschaft
schweiz

www.plusbildung.ch



DIE ZUKUNFT DER WEITERBILDUNG

Kreativität als angewandtes Querdenken

INTERVIEW IRENA SGIER

Paolo Bianchi und Gabrielle Schmid sind zugleich als Dozenten und kreative Coaches an der Zürcher Hochschule der Künste ZHdK tätig. Sie unterrichten das CAS Creationship, das sich an all jene Personen richtet, die ein innovatives Projekt mit Hilfe kreativer Methoden in die Welt setzen möchten und gleichzeitig die eigene Persönlichkeitsentwicklung im Auge haben. Es geht um eine anregende Synthese zwischen Tun und Sein.

Kreativität ist ein verlockender, aber vager Begriff. Was verstehen Sie darunter?

PAOLO BIANCHI: Ich verstehe Kreativität als Ressource, als menschliches Vermögen, das aktiviert und gefördert werden kann. In unserem Bildungsangebot arbeiten wir mit dem Begriff des angewandten Querdenkens. Dieser Begriff impliziert, dass Kreativität ein Akt und keine Sache ist. Angewandtes Querdenken ist ein Um-die-Ecke-Denken, das Routinen transformiert.

GABRIELLE SCHMID: Kreativität ist mit einer Haltung verbunden. Als Kreativitäts-Coaches bereiten wir gemeinsam mit einem Gegenüber den Boden vor, in

dem kreative Kompetenzen wurzeln und auf dem eine Haltung der Offenheit für neue Erfahrungen wachsen kann.

Manche Pädagogen sind überzeugt, dass Lernen per se ein kreativer Prozess sei. Was halten Sie davon?

PB: Der Dialog zwischen Lehrenden und Lernenden kann mehr oder weniger kreativ sein. Wo Aneignungsverfahren im Zentrum stehen, es etwa darum geht, Buchhaltung oder Excel zu vermitteln, dürfte es weniger kreative Momente geben. Von Kreativität würde ich erst sprechen, wenn sich ein Prozess der Transformation ereignet.

Wie kann man solche Transformationen in Gang setzen?

GS: Wichtig ist, ein Gefäss oder einen Raum für Experimente zur Verfügung zu stellen. Wenn eine Gruppe diesen Raum ohne bestimmte Zielvorgaben als Freiraum für Versuche und Entdeckungen nutzt, kommen kreative Prozesse in Gang. Jede und jeder bringt den eigenen Rucksack voller Erkenntnisse und Erfahrungen mit und macht sich mit Hilfe kreativer Methoden auf die Suche, ohne genau zu wissen, wo die Reise enden wird. Es ist eine Art Schatzsuche, in deren Zentrum die Auseinandersetzung mit der eigenen Potenzialfaltung steht. Kreativitäts-

methoden sind nur wirksam, wenn es gelingt, sich zu einem übenenden Wesen zu machen, das sich fortwährend selbst herausfordert.

Was bedeutet das für Ihre Rolle als Dozenten?

GS: Angewandtes Querdenken braucht Möglichkeitsräume, in denen handlungs- und erfahrungsorientiert gelernt werden kann. Als Dozenten versuchen wir, die Grundhaltung zu vermitteln, dass es immer mehrere Möglichkeiten gibt, Dinge zu erfassen und Probleme zu lösen. Heinz von Förster hat einmal das Prinzip formuliert: «Handle stets so, dass die Anzahl der Wahlmöglichkeiten grösser wird.» Das ist ein gutes Motto für die Förderung von und Forderung nach Kreativität.

Wie stellt man es an, angewandtes Querdenken als Haltung zu vermitteln?

PB: Es braucht erstens einmal Zeit, also die Bereitschaft, sich auf eine mehrmonatige Reise einzulassen, Umwege zu gehen, sich auch einmal zu verlaufen. Querdenken entsteht durch Ausprobieren und Experimentieren, durch Trial and Error, so auch durch die Gegenwärtigkeit von Zufällen. Im Weiteren spielt das Unmögliche eine Rolle. Darin zeigt sich, was überhaupt erst möglich ist.

Kreativität wird oft auch als Inspiration verstanden, die einem zufällt, wenn man sich entspannt in die Hängematte legt. Sie sprechen aber von Querdenken. Was ist das für eine Form des Denkens?

PB: Es ist ein Crossover-Denken zwischen den Disziplinen, das von Paradoxen lebt. Gegensätze sind der eigentliche Königsweg zur

Kreativität. Und umgekehrt: Die Art, wie jemand mit Widersprüchen umgeht, ist ein Indiz für die Ausprägung seines Kreativitätsprofils. Studien belegen, dass die Toleranz für das Sowohl-als-auch sowie die Beweglichkeit im Umgang mit Gegensätzen elementare Merkmale kreativer Persönlichkeiten sind. Der Kontrast ist die Grundlage für kreatives Sein und Tun. Gegen Hängematten ist übrigens nichts einzuwenden, aber sie sollten vielleicht aus Stacheldraht sein. Beim Querdenken braucht es nämlich einen gewissen Widerstand gegenüber Erwartungen und Gewohnheiten.

Im Bildungskontext und in der Wirtschaft mehren sich die Stimmen, die Kreativität für eine wichtige Schlüsselkompetenz der Zukunft halten. Wird Kreativität wichtiger oder ist das Interesse daran nur eine Mode?

PB: Kreativität scheint tatsächlich an Bedeutung zu gewinnen. Im aktuellen Ranking des Weltwirtschaftsforums WEF über die wichtigsten Kompetenzen steht Kreativität neben kritischem Denken und Problemlösekompetenz zuoberst auf der Liste. Bisher haben Wirtschaft und Bildung eine gewisse Einseitigkeit kultiviert, das rationale Denken wurde wesentlich stärker gefördert als emotionale, künstlerische oder spielerische Zugänge zu Wissen und Handeln. Die Probleme werden aber immer komplexer, und allmählich setzt sich die Erkenntnis durch, dass Ratio ohne Creatio dieser Komplexität nicht gewachsen ist.

GS: Die Hirnforschung bestätigt diese Einschätzung. Kreativität ist

eine grundlegende Ressource, die wir zum Überleben brauchen. Darwin war überzeugt, dass nicht die Stärksten überleben werden, sondern die Kreativsten, die Vielfältigen, die sich am agilsten anpassen können.

Wird Kreativität also vom Luxusgut zu einer Grundkompetenz, über die jeder verfügen sollte?

PB: Der Megatrend geht in diese Richtung, ja. Aber zur allgemeinen Norm erklären sollte man Kreativität nicht. Das stünde in Widerspruch zum Wesen der Kreativität, das auf Neugier, Offenheit für neue Erfahrungen, Unabhängigkeit, Eigensinn und Flexibilität beruht.

An unseren TRANSIT-Veranstaltungen wurden Szenarien für die Zukunft der Erwachsenenbildung skizziert. Zum Thema Kreativität entstanden drei Szenarien: Slow Learning als Lernen ohne vordefinierte Lernziele und Zertifikate; das Schaffen von Möglichkeitsräumen, in denen experimentiert und Neues ausprobiert werden kann; Lernformate, die von Lehrpersonen und Lernenden in kollaborativer Form gemeinsam entwickelt würden. Sind diese Ideen aus Ihrer Sicht geeignet, um Kreativität in der Erwachsenenbildung zu fördern?

GS: Ich denke, dass diese Ansätze sinnvoll sind. Möglichkeitsräume, die Experimente zulassen und eigenständiges Denken fördern, tragen dazu bei, Kreativität zu unterstützen. Auch kollaborative Ansätze scheinen mir vielversprechend, wobei ich aber meine, dass das Einbringen von Wissen durch Fachleute und Expertinnen Bestandteil solcher Prozesse sein sollte.

PB: Ich finde die Szenarien der TRANSIT-Veranstaltung spannend, sehe darin aber ein Problem: Die Szenarien wenden sich von etwas Bestehendem ab und etwas Neuem, noch Undefiniertem zu. So besteht die Gefahr, dass man



ZUM WEITERLESEN:
DIE PERSÖNLICHE BEGEGNUNG
BLEIBT ZENTRAL

<https://bit.ly/2YilcE1>

Die Kuratorin Sibylle Omlin über die Wissensaneignung in der Kunst.

neue Trends setzt und ihnen folgt, bis man plötzlich merkt: Hoppla, das taugt vielleicht doch nicht als Ersatz für das bisherige Modell. Und unversehens findet man sich im konventionellen Setting wieder und das schöne Szenario war nur ein kurzlebiger Trend. Statt sich nur vom Alten ab- und dem Neuen zuzuwenden, wäre es ratsam, mit Gegenbegriffen und Gegensätzen zu arbeiten. Ich würde versuchen, einen alchemistischen Prozess in Gang zu setzen, der das Traditionelle und das Progressive mit allen ihren Widersprüchen aufeinandertreffen lässt.

Wie sähe das konkret in Bezug auf die Szenarien aus?

PB: Beim Szenario mit den kollaborativen Formaten zum Beispiel würden wir sagen: Den partizipativen Aspekt

integrieren wir in den Unterricht, indem wir ein Spielfeld für kollaboratives Experimentieren eröffnen. Wir legen quasi einen Teppich aus, auf dem das Neue entstehen kann. Das kollaborative Setting würde somit komplementär zum hergebrachten Setting stehen. Wir verwenden die Komplementarität als kreatives Prinzip, versuchen Verschiedenes und Diverses zusammenzufügen. GS: Wenn man Kreativität als Spiel mit paradoxen Gegensätzen versteht, arbeitet man immer mit einem Sowohl-als-auch, am wichtigsten ist das, was zwischen den Polen passiert. Es geht nicht darum, sich für A, B oder C zu entscheiden, sondern um eine Vielfalt an wechselnden Kombinationen zwischen A, B und C. Hier geschieht der Sprung von einer bisherigen in eine neue Denkebene. Indem die alten

Räume bestehen bleiben und zu den neuen in Beziehung gesetzt werden, entsteht ein Wirkungsfeld für kreative Entwicklungen. Es braucht beides: das konvergente und das divergente Denken. Wichtig ist ihr Zusammenspiel: das freie Spiel der Gegensätze.

LITERATUR

- Paolo Bianchi (Hrsg.): Ressource Kreativität. Anstiftungen zum Querdenken, erschienen als Band 250 von «Kunstforum International», Köln 2017.
- Gerald Hüther: Was wir sind und was wir sein könnten. Ein neurobiologischer Mutmacher, S. Fischer Verlag, Frankfurt a.M. 2011.
- Hans Ulrich Reck: Kritik der Kreativität, Herbert von Halem Verlag, Köln 2019.
- Doris Rothauer: Kreativität. Der Schlüssel für eine neue Wirtschaft und Gesellschaft, Facultas Verlag, Wien 2016.

Bereit für den nächsten Karriereschritt? Jetzt weiterbilden.

Unternehmensführung | Banking | Immobilien | Innovation | IT-Management
Public Services | Soziale Arbeit | Coaching | Gesundheitswesen

www.fhsg.ch/weiterbildung

Elite-Boot-camp für zukünftige Unternehmer

INTERVIEW RONALD SCHENKEL

Matti Straub hat vor zehn Jahren in Bern die Unternehmerschule Kaospiloten nach dänischem Vorbild gegründet. Anders als in Skandinavien müssen die Kaospiloten Schweiz jedoch am Markt bestehen. Trotzdem – oder gerade deshalb – will Straub seine Studierenden ständig aus der Komfortzone treiben.

Sie haben eine Initiative mit dem Titel «Transforming Education» angestossen. Was stimmt nicht mit unserem Bildungssystem?

MATTI STRAUB: Wir sind immer noch weitgehend einem humanistischen Verständnis von Bildung verpflichtet und bilden Menschen aus für eine Welt, die es nicht mehr gibt. Zudem sind wir extrem träge unterwegs.

In welche Richtung sollte es denn transformiert werden?

Wir müssen ein Bildungswesen schaffen, das viel stärker auf die einzelnen Talente abzielt. Wir sehen es in der Unternehmergebildung: Menschen können nur für das unternehmerisch tätig werden, wofür sie Herzblut haben. Sie müssen wissen, was sie gut und auch was sie nicht gut können. Wir müssten viel mehr daran arbeiten, den Leuten dabei zu helfen, ihre Stärken und Schwächen zu erkennen. Das betrifft sowohl die formale wie die nonformale Bildung. Das Ausstellen von Diplomen reicht längst nicht mehr.

Die Weiterbildung ist viel stärker vom Interesse des Einzelnen als

von einem allgemeinen Bildungsauftrag gesteuert. Trifft das denn auch für Sie zu?

In der Weiterbildung, aber auch in der Jugendarbeit und der sozialen Arbeit gibt es bestimmt erfreuliche Ansätze. In meiner Wahrnehmung ist die Schweizer Weiterbildungslandschaft jedoch sehr traditionell ausgerichtet, was bestimmt damit zu tun hat, dass viele Weiterbildungen von Unternehmen finanziert werden. Oft werden Aus- und Weiterbildungen geradezu «vererbt»: Die Weiterbildung, die der Chef durchlaufen hat, sollen auch die Mitarbeitenden besuchen; das Institut, an dem der Chef gelernt hat, soll auch die Mitarbeitenden ausbilden. Zudem erleben wir im Zusammenhang mit dem Digitalisierungshype eine grosse Unsicherheit. Viele Weiterbildungsanbieter versprechen mit ihren Angeboten vermeintliche Sicherheit. Im Grunde weiss aber gar niemand, was tatsächlich passieren wird. Schliesslich haben wir in den letzten Jahrzehnten auch eine abstruse Entwicklung erlebt: Es gibt haufenweise CAS oder MAS, die vielleicht toll klingen,

aber deren Nutzen zuweilen fragwürdig ist.

Aber die Leute kaufen diese Angebote.

Ja, aber wie viele Berufsleute sitzen in den Klassen und sind gar nicht bei der Sache, weil sie noch E-Mails beantworten müssen oder sonst noch mit dem Kopf in ihrem Job stecken. Sie machen die Weiterbildung, weil sie sich einbilden, so die Zukunft im Griff zu haben. Dabei fehlt ihnen der Freiraum, um überhaupt etwas zu lernen. Da müssen wir ebenfalls ansetzen und Rahmenbedingungen schaffen, die echte Auseinandersetzung mit Neuem zulässt. Das liegt auch in der Verantwortung von Bildungsanbietern.

Sie haben 2010 den Schweizer Zweig der alternative Business School Kaospiloten ins Leben gerufen. Sind die Kaospiloten sozusagen ein Modellfall für Bildungsstätten?

Auf jeden Fall, auch wenn ich nicht meine, dass nun alle Kaospiloten werden müssen. Aber Menschen, die sich eher als Generalisten sehen und ein

«Wir müssen Menschen dazu bringen, ihr Leben in die Hand zu nehmen und mit anderen Menschen zusammen, in Gruppen, Dinge zu entwickeln.»

Verständnis als Brückenbauer besitzen, sind hier richtig. Wir sind eine Unternehmerschule. Aber wir bilden Leute aus, die nicht nach den klassischen Rollen- und Führungsverständnissen agieren, sondern in der Lage sind, sich auf das Unbekannte einzulassen. Und sie lernen, die Stärken der Einzelnen zu fördern.

Bis jetzt haben 40 Personen den Studiengang abgeschlossen. Das sind doch recht wenige.

Lassen Sie es mich veranschaulichen: 49 Personen haben sich fürs erste Team angemeldet. Wir haben 24 Personen nach einem zweitägigen Assessment zugesagt. Von diesen haben sich schliesslich 15 entschieden, die Ausbildung zu machen. Von diesen 15 wiederum haben 10 abgeschlossen.

Das heisst, dass nicht jeder für eine solche Ausbildung geeignet ist.

Nein, das hat damit zu tun, dass eine wesentliche Voraussetzung ist, Kreativität und Disziplin zu vereinbaren. Das ist nicht jedem gegeben.

Bei den Kaospiloten lernt man Creative Leadership, Creative Project Design, Creative Business Design. Was haben Sie für ein Kreativitätsverständnis?

Wir merken, dass Kreativität in allen Arbeitsfeldern nötig ist. Bei jeder Projektentwicklung geht es darum, Varianten zu entwickeln,

auszuwählen und dann wieder einzukochen. Wir brauchen in jedem Arbeitsfeld mehr kreatives Grundverständnis und auch die Werkzeuge dazu, um aus bestehenden Strukturen auszubrechen und Neues zu denken. Bei uns geht es aber auch darum, wie man Kreativität in den Menschen weckt, denn typisch für die Kaospiloten ist, dass wir Aufträge bekommen, bei denen wir ins Unbekannte vorstossen.

Klingt sehr abenteuerlich. Und das machen Sie ständig?

Manchmal brauchen auch wir ein wenig Komfortzone. Aber zu wissen, dass man nur wächst und lernt, wenn man sie verlässt, ist zentral.

Die Ausbildung kostet ja auch etwas: 100 000 Franken.

Das ist man sich in der Schweiz, wo Ausbildungen durch die öffentliche Hand subventioniert werden, tatsächlich nicht gewohnt. Wenn man eine Ausbildung selber finanzieren muss, muss man sich schon überlegen, woher man das Geld nimmt, zumal unser Stipendienwesen auch nicht sehr hilfreich ist. Aber wir dürfen es unserem Nachwuchs nicht zu leicht machen. Wir dürfen junge Menschen nicht vor allem schützen. Ich fürchte, wir entwickeln die kommenden Generationen eher zu Versagern als zu starken, mitgestaltenden Bürgerinnen und Bürgern.

Zusammengefasst: Sie selektieren, die Ausbildung ist teuer und erst noch anstrengend. Klingt wie eine Art Elite-Boot-camp.

(Lacht) Man kann das so sehen. Es ist definitiv eine harte Angelegenheit. Aber wenn man ein Schüler seiner selbst werden will, der auch an seinen eigenen Schwierigkeiten arbeiten will, braucht es diesen Einsatz. Im unternehmerischen Alltag nimmt die visionäre Arbeit auch nur 10 bis 20 Prozent der Zeit ein. Der Rest ist Fussarbeit. Wir müssen Menschen dazu bringen, ihr Leben in die Hand zu nehmen und mit anderen Menschen zusammen, in Gruppen, Dinge zu entwickeln. Die meisten Probleme in der Welt sind nicht für Einzelpersonen gedacht. Wir müssen deshalb lernen, mit anderen zusammenzuarbeiten.

Und wie entwickelt sich Ihr Unternehmen?

Wir waren am Anfang eine gute Schule, aber ein schlechtes Unternehmen. Vielleicht war auch unsere anfängliche Annahme, eine gewisse Unterstützung zu erhalten, etwas blauäugig. Wir sehen zudem, dass es immer noch sehr viel Mut für junge und auch ältere Menschen braucht, in einen solchen Lehrgang einzusteigen. Aber inzwischen arbeiten wir verstärkt mit Organisationen und Unternehmen zusammen. Es entwickelt sich.

Ihre Studierenden sind auch angehalten, Projekte an Land zu ziehen, die Geld abwerfen. Ist das ein cleverer Trick, die Schule zu finanzieren?

Das ist es absolut. Aber nicht nur. Die Kaospiloten in Dänemark sind zu 90 Prozent staatlich finanziert. Dort gibt es Klassen mit 35 Personen. Wir gehen von völlig anderen Voraussetzungen aus und haben deshalb von Anfang an unsere Aktivität stark hinterfragt. Wir wollten die Qualitätsmerkmale unserer Ausbildung kennen. Eines der wichtigsten Kriterien ist dabei

die Praxisrelevanz. Deshalb wollten wir auch, dass Studierende an konkreten Projekten mitarbeiten und mit echten Kunden zu tun haben.

Dann ist es ein Segen, dass Sie keine staatliche Finanzierung erhalten.

Absolut. So gab es zeitweise vier andere Schulen in Skandinavien und in Holland. Alle sind wieder geschlossen worden. In drei der vier Fälle hatte das damit zu tun, dass die Subventionierung dazu geführt hat, dass der Staat auch stark in die Schulen hatte eingreifen wollen. Wir konnten alles, was wir als wichtig betrachteten, einfach mal machen. Anschliessend haben wir uns dann die Finanzierung überlegt. Unabhängig zu sein, war der Schlüssel dazu.

www.kaospilots.ch

WEITERBILDUNG

Hochschuldidaktik und Erwachsenenbildung

Wie Erwachsene lernen

- Aktuelle Befunde aus der Wissenschaft der Erwachsenenbildung
- Professionalisierung als Erwachsenen- und Weiterbilder/-in
- Kursstart 4. September 2019

phzh.ch/erwachsenenbildung

PÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE
ZÜRICH

**PH
ZH**

n|w

Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Soziale Arbeit

Change Management

Sozialplanung

Migration

Eingliederungsmanagement

Ethik und Recht

Weiterbildung für die Kompetenzen von morgen

Gesundheit

Stadtentwicklung

Beratung und Coaching

Behinderung und Integration

Kinder- und Jugendhilfe

Sozialmanagement

weiterbildung.sozialarbeit@fhnw.ch | T +41 (0)848 821 011 | www.fhnw.ch/sozialarbeit/weiterbildung
Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW | Hochschule für Soziale Arbeit | Riggenbachstr. 16 | 4600 Olten

«Wir Menschen müssen lernen zu lernen»

INTERVIEW FLAVIAN CAJACOB

Wie wirkt sich der digitale Wandel auf das Bildungssystem aus? Der Futurist Gerd Leonhard sieht die klassische Wissensvermittlung auf dem Abstellgleise. An ihrer Stelle sind kreative Ansätze gefragt. Und der Wille, an urmenschlichen Fähigkeiten zu schleifen.

Gerd Leonhard, wie funktioniert Bildung in zehn Jahren?

GERD LEONHARD: Die Vermittlung von Wissen wird für uns Menschen nicht mehr einem Download ähnlich funktionieren. Die vollumfängliche Automatisierung führt dazu, dass alles, was mit Routine zu tun hat, von Maschinen übernommen wird. Dazu gehören auch bestimmte Teile des Bildungsbereichs. Computer, Roboter, die künstliche Intelligenz, sie eignen sich in Bruchteilen von Sekunden immenses Wissen an, das irgendwo bereits vorhanden, gespeichert, abrufbar ist. Da können wir Menschen nicht mithalten.

Eine furchtbare Vorstellung!

Finden Sie? Ist es nicht ein grundlegender Menschentraum, sich nicht mit Routinearbeiten aufhalten zu müssen, mit langweiligen Wiederholungen, banalen Arbeitsabläufen, sondern sich neue Fähigkeiten anzueignen? Dinge zu tun, die man gerne tut und die den eigenen Neigungen entsprechen?

Natürlich, aber wieso, weshalb, warum und vor allem was soll ich

mir überhaupt noch aneignen, das nicht bald schon von Maschinen erledigt werden kann?

Weil Maschinen eigentlich dumm und höchstens für die Antworten da sind. Wir Menschen hingegen sind zuständig für die Fragen! Konzentrieren Sie sich bewusst auf das, was Maschinen nicht beherrschen, sondern nur Sie als Mensch. Dinge eben, die nicht Routine sind. Fähigkeiten, die nicht so einfach stur nach Schema X vermittelt werden können.

Als da wären?

Das ist kein Geheimnis. Empathie zum Beispiel, Verhandlungsfähigkeit oder Vorstellungskraft, das sind Soft Skills, die im Zuge des digitalen Wandels immer mehr an Bedeutung gewinnen werden. Oder die grundlegende Fähigkeit, die richtigen Fragen zu stellen. Es gibt noch Hunderte von Bereichen, in denen wir Menschen den Maschinen auch in Zukunft überlegen sein werden. Aber wir sollten wieder lernen, zu entdecken, was uns als Menschen eigentlich ausmacht. Kritisches Denken etwa, Neugier oder

die Kommunikationsfähigkeit. Und wir müssen sehr viel kreativer werden, im Umgang mit uns selber, mit unseren Fähigkeiten und ganz generell im Umgang mit der Zukunft.

Wie meinen Sie das?

Schauen Sie, schon in naher Zukunft wird es Berufsbilder geben, von denen wir heute noch gar nicht wissen, dass es sie überhaupt einmal geben könnte. Mit Blick auf 2030 dürfte dies bereits auf sieben von zehn Jobs zutreffen. Und bis 2030 sind es gerade mal elf Jahre!

Solche Prognosen dürften einen immensen Einfluss auf den Bildungssektor haben. Eine längerfristige Planung wird eigentlich verunmöglicht.

Der entscheidende Erfolgsfaktor in jedem Unternehmen, für jeden Arbeitgeber wie Arbeitnehmer, ist die Kultur. Das ist heute schon so, das wird in Zukunft so sein. Auf diesem Grundsatz, der selbstredend Veränderungen und Flexibilität, Kritik und Kreativität beinhaltet, kann man sein Angebot heute schon abstützen.

Wissen ist nach wie vor eine bedeutende Ressource. Die klassische Wissensvermittlung hingegen verliert an Bedeutung. Im Gegenzug wird die menschliche Vorstellungskraft immer wichtiger.

Wie gesagt, die reine Wissensvermittlung verliert in den nächsten Jahren an Bedeutung, dafür werden zentrale menschliche Fähigkeiten wie Problemlösungskompetenz, Neugier, Motivation, Einfühlungsvermögen, Kritikfähigkeit oder Integrationsbereitschaft immer wichtiger.

Und was bedeutet das jetzt konkret für Institutionen im Sektor der Erwachsenen- und Weiterbildung?

Was für die Unternehmen und Erwerbstätigen gilt, hat natürlich auch in Bezug auf das Bildungswesen Auswirkung. Es braucht Intuition, Offenheit und den Willen zur Veränderung, um zu neuen Modellen und Angeboten zu finden. Auch eine Intensivierung der Soft Skills. Solche Bekenntnisse und Entwicklungen nimmt Ihnen keine Maschine ab, da sind Sie als Mensch mit all Ihrer Erfahrung und Ihrer Neugier gefragt.

Es gibt kein Patentrezept?

Nein. Was indes klar ist: Der Grundsatz des lebenslangen Lernens hat auch in Zukunft Bestand. Nur lernen wir andere Dinge, lernen wir andere Berufe, lernen wir auf eine andere Art und Weise, als wir es heutzutage tun.

Wie denn?

Das klingt jetzt vielleicht ein bisschen banal, ist aber ganz

entscheidend: Wir Menschen müssen lernen zu lernen. Das bedeutet, wir müssen die Kapazität erhöhen. Und das nicht im Sinne von schnellem Auswendiglernen, sondern dahingehend, die eigene Neugierde zu schärfen, Neues entdecken zu wollen, die persönliche Vorstellungskraft weiterzuentwickeln, die richtigen Fragen zu stellen, kreativer zu agieren. Solche Dinge lernen Sie durch und mit Erfahrung, in der Zusammenarbeit mit anderen – und häufig vor allem in einem spielerischen Kontext.

Klingt alles voll easy, super cool ...

Weshalb? Intuition und Kreation sind unabdingbar, wenn es darum geht, einen Menschen, ein Unternehmen oder eine Institution für die Zukunft fit zu machen, zukunftssträchtige Angebote zu schaffen, neue Skills zu entwickeln. Und Intuition und Kreation sind per se etwas Spielerisches. Die Herausforderungen der Zukunft meistern Sie kaum vom Büro aus. Um neue Ideen zu entwickeln, machen Sie besser mit Ihrem Team eine Wanderung.

Weiterbildung als Wellness-Event?

Natürlich nicht. Aber um voranzukommen, braucht es bekanntlich Freiraum. Und den Willen, einfach mal etwas auszuprobieren, etwas quer und anders zu denken, gewohnte Bahnen zu verlassen, etwas zu riskieren. In der Schweiz

sind wir Meister in der Risikovermeidung – wir verwalten lieber, als dass wir etwas wagen. Paradoxerweise aber führt diese Risikovermeidung zu ganz neuen Risiken. Man läuft Gefahr, eine Entwicklung zu verschlafen. Ich wünschte mir dahingehend ein bisschen mehr Mut im Lande.

Ihr Plädoyer, was die Zukunft in Sachen Bildung betrifft?

Wie eingangs erwähnt: Konzentrieren wir uns als einzelner Mensch auf unsere ureigenen Fähigkeiten, arbeiten wir an diesen. In der Ausbildung sollte das Augenmerk ebenfalls diesen Kenntnissen gelten, die es uns ermöglichen, voranzukommen und neue Dinge zu erfinden, seien es Produkte, seien es Prozesse. Ich sage immer: Die künstliche Intelligenz hat ihre Algorithmen, wir Menschen besitzen «Andorithmen». Damit meine ich Fähigkeiten wie Empathie, Anteilnahme, Kreativität und Geschichtenerzählen, ebenso wie Dinge, die auf dem besten Weg sind, bald zum Auslaufmodell zu werden, nämlich das Rätselhaftes, Zufälle, Fehler oder Geheimnisse.

Und wie steht es um die urmenschliche Ressource Wissen?

Wissen ist nach wie vor eine bedeutende Ressource. Die klassische Wissensvermittlung hingegen verliert an Bedeutung. Im Gegenzug wird die menschliche Vorstellungskraft immer wichtiger. Man kann es in etwa so umschreiben: Phantasie ist wichtiger als Wissen. Wissen ist begrenzt, Phantasie aber umfasst die ganze Welt. Diese Erkenntnis ist übrigens weder neu noch von mir – das Zitat stammt von Albert Einstein und ist doch schon ein paar Jahrzehnte alt. Aber es weist im Hinblick darauf, wie wir Menschen leben, lernen und uns weiterentwickeln werden, grosse Aktualität auf.

Denkfabrik – Wissenschaft

EKKEHARD NUISSL

Erwachsenenbildung und Wissenschaft sind in mehrfacher Weise miteinander verknüpft. So kommen auch Überlegungen zur Zukunft der Erwachsenenbildung nicht ohne wissenschaftliche Grundlage aus. Und doch wissen wir aus Erfahrung, dass auch die wissenschaftsbasierte Zukunftsforschung oft genug falsch lag.

Denken und Wissenschaft sind nicht das Gleiche. Aber sie ergänzen sich gut, mindestens, womöglich hängen sie voneinander ab. Mehr oder weniger gegenseitig: Man bedarf nicht unbedingt wissenschaftlicher Erkenntnisse, um zu denken, aber sicherlich des Denkens, um Wissenschaft zu betreiben. Think Tanks sind meist damit beschäftigt, zukünftige Probleme und Aufgaben vor auszusehen, zu denen sie Forschungen präsentieren und Agenda-Setting betreiben – klarer als das Orakel des Systems Delphi, dessen Unbestimmtheit Krösus beim Überschreiten des Halys sein Reich kostete, präzise und wissenschaftsbasiert. Ein Baustein ist sicher, wenn es um das Vorausdenken geht: der Mensch. Es geht nicht um die Welt an sich, sondern um eine Welt für und mit Menschen.

Das betrifft natürlich die Bildung, in Zeiten akzelerierter Veränderungsprozesse vor allem die Erwachsenenbildung. Und im Grunde nur um zwei Denkrichtungen. Die eine, wie der Mensch auf die künftige Welt vorbereitet, wie er auf sie eingestellt werden kann, die andere, wie der Mensch diese zukünftige Welt in seinem Interesse formen kann. Kurz: Anpassen oder Gestalten. In beiden Richtungen sind die Weiterbil-

dung und deren Wissenschaft gefragt, aber nicht alleine, sondern im Kontext. Auch, um die Grenzen auszuloten, die Grenzen der Antizipierbarkeit von Zukunft, der Gestaltbarkeit der Zukunft und der Bildbarkeit der Menschen.

Zur Antizipierbarkeit

Prognosen sind wissenschaftsbasiert genauer und wahrscheinlicher, aber auch dann ist nicht ausgeschlossen, dass Unrichtiges vorausgedacht wird. Vor gut fünfzig Jahren etwa, als zunehmend Rechner Aufgaben in Management, Planung und Forschung übernahmen (viele Kästen mit gelochten Karten produzierten eine ungeheure Menge von kaum bedruckten Papierbögen), versetzten die Zukunftsdenker den kommenden «Menschheitsrechner» seiner Grösse wegen auf den Mond. Dessen damals antizipierte Rechenkapazität erledigt heute ein Smartphone – nicht grösser, sondern kleiner wurden die Apparaturen des Rechnens. Die Formel: je mehr, desto grösser, war falsch. Richtig hingegen war, anzunehmen, dass der Bedarf an Rechenkapazitäten ins nahezu Unermessliche steigen würde.

Komplexe Systeme enthalten immer Faktoren, die nicht erkannt werden oder deren Relevanz nicht gesehen oder über- oder unterschätzt wird. Aus der Ökologie kennen wir das – leider – nur zu gut. Wissenschaft in ihrer disziplinären Zersplitterung ist denkbar ungeeignet, holistische Konzepte komplexer Zukunftswelten zu entwerfen, selbst dann, wenn sie interdisziplinär arbeitet, und von einer integrativen Wissenschaft sind wir weit entfernt (Deutsch-Japanische Gesellschaft 2007).

Gewiss, Prospektionen gewinnen interdisziplinär an Substanz. In dem Gutachten «Bildung 2030 – Veränderte Welt» (Blossfeld u. a. 2017) sind in zwölf Feldern gesellschaftlicher Veränderungen Implikationen für das Bildungssystem formuliert, etwa beim Wertewandel, bei der Digitalisierung, bei der demografischen Entwicklung, bei der Urbanisierung, beim beruflichen Strukturwandel und bei familiären Lebensformen. Zur Umwelt und zu ökologischen Problemen, zu wirtschaftlichen und Fragen der Energieressourcen sind hingegen nur wenige Passagen enthalten. Freitagliche Schulstreiks gegen den Klimawandel, wie sie heute stattfinden, sind in den Implikationstexten des vor zwei Jahren erschienenen Gutachtens nicht einmal erahnbar.

Zur Gestaltbarkeit

Es ist kein Geheimnis, dass zwischen der Einsicht in das Gute und Richtige einerseits und dessen Umsetzung in die Tat andererseits gelegentlich immense Lücken klaffen. Das gilt für einzelne Individuen, für jedwede Form von Organisationen und – natürlich – auch für ganze Gesellschaften. Die Einsicht in die Tödlichkeit des Rauchens prognostiziert noch keineswegs, dass ein Raucher damit aufhört, die Einsicht in umweltschädliche fossile Brennstoffe noch keineswegs ihre Ächtung als Energiequelle, die Einsicht in Kriminalität der Korruption noch keineswegs deren Ende.

So ist das auch mit gesellschaftlichen Entwicklungen und ihrer Gestaltbarkeit durch die

Die Gestaltung einer humanen, einer menschenwürdigen Welt erfordert Visionen, kreative Zukunftsentwürfe, die von den Interessen der Menschen ausgehen.

Menschen. Was vor allem durch ökonomische Triebkräfte entsteht, lässt sich im Zeitalter des Kapitalismus schwerlich verhindern, höchstensfalls kanalisieren. Um auch nur letzteres zu erreichen, bedarf es (wissenschaftsbasierter) Kenntnisse, der Einsicht in das Ungewünschte und vor allem einer Vorstellung des Wünschbaren. Mit anderen Worten: Die Gestaltung einer humanen, einer menschenwürdigen Welt erfordert Visionen, kreative Zukunftsentwürfe, die von den Interessen der Menschen ausgehen. Es ist möglicherweise noch leichter zu klären, ob die neuen Medien mit ihren Folgeerscheinungen (wie fortschreitender Beschleunigung, Veränderung sozialer Welten, gläsernen Menschen, Arbeitswelt 4.0) wünschenswert sind, als zu klären, was denn konstruktiv an ihre Stelle zu setzen wäre.

Hier ist Bildungsarbeit vonnöten, lebenslanges Lernen, mit vier Zielen, wie man sie heute im outcome-orientierten Zeitalter als Kompetenzen definieren dürfte: die Entwicklungen zu verstehen, sie zu beurteilen, alternative Konzepte zu entwickeln und in der Lage zu sein, sie umzusetzen. Reden wir nicht um den heißen Brei herum: Diese Ziele werden vom Bildungssystem kaum erreicht. Grund dafür ist nicht einmal hauptsächlich, dass es mit diesen Zielen, bezogen auf die ganze Breite der absehbaren Veränderungsprozesse, schlichtweg überfordert ist. Nein, hier stößt das Bildungssystem an seine Grenzen, auf der einen Seite an die Grenzen gegenüber der Wissenschaft, auf der anderen

Demokratische Teilhabe hat gegenüber Machtstrukturen und -interessen an Glaubwürdigkeit verloren, der Erfolg des Populismus ist da ein sichtbarer Indikator.

an die Grenzen der gesellschaftlichen Machtstrukturen und der dahinterliegenden Interessenkonfigurationen.

«Die» Wissenschaft gibt es nicht

Es gibt «die» Wissenschaft nicht, wir sprechen heute von ihr immer im Plural, aus gutem Grund. Und keine der Wissenschaften liefert eindeutige Ergebnisse, es ist ein Irrglaube, dies geschehe wenigstens in Disziplinen wie Chemie, Physik und Biologie. Diese Uneindeutigkeit korrespondiert mit dem Fehlen einer «öffentlichen Wissenschaft», sie ist ein unüberschaubarer Arkanbereich geblieben, vielleicht noch mehr geworden. Und die Gestaltbarkeit, die politische Umsetzung? Demokratische Teilhabe hat gegenüber Machtstrukturen und -interessen an Glaubwürdigkeit verloren, der Erfolg des Po-

pulismus ist da ein sichtbarer Indikator. So bleiben die mittleren der vier Ziele, die Beurteilung von Entwicklungen, letztlich die Orientierung im Universum der Informationen, und die Kreation alternativer Konzepte.

Man muss nicht zitieren «Erwachsene sind lernfähig, aber unbelehrbar» (Siebert 2009), um an die komplexen theoretischen und praktischen Fragen an Bildungsarbeit im postmodernen Zeitalter zu erinnern. Konstruktivismus oder nicht: Lehren und Lernen (gerade auch bei Erwachsenen) bedürfen einer wissenschaftlichen Unterfütterung in den Zeiten ihrer Veränderung. Und beides verändert sich. Von den Themen und Inhalten her ohnehin – da spiegeln sich in den organisierten Angeboten die Facetten der Zeitläufte – Sprachen, Umwelt, Gesundheit, IKT usw. Aber auch in den Formen – Kompaktkurse, Wochenenden, Fernunterricht. Vor allem aber beim Lernen selbst.

Wir haben es heute bei den Erwachsenen, zumindest in den Ländern Europas, mit einer besser gebildeten Kohorte zu tun, im Durchschnitt besser gebildet als die Erwachsenen vor 50 Jahren. Besser gebildet bedeutet nicht nur einen höheren allgemeinbildenden Abschluss (mit hoffentlich entsprechenden Kompetenzen), sondern auch mehr Lernerfahrung, gestiegene Ansprüche an Lernangebote und eine erhöhte Wertigkeit des Lernens für das Leben und bei der Lösung von Problemen. Der Anstieg der Teilnahmequote an Weiterbildung sowie beim informellen Lernen folgt nicht nur dem morali-

lernwerkstatt

Machen Sie sich digital fit!

Digital Training

Lern- und Coachingprozesse digital unterstützen

Jetzt informieren: www.digital-training.ch, Telefon 062 291 10 10

schen Druck, sondern auch veränderte Voraussetzungen der Lernenden spielen eine Rolle.

Konterkariert wird dies allerdings durch den Anti-Flynn-Trend, demzufolge nach Jahrzehnten des globalen Anstiegs von Intelligenz (Flynn-Trend, gemessen in standardisierten IQ-Tests) in den letzten beiden Jahrzehnten ein ebensolcher Intelligenzschwund festgestellt wird; man rätselt noch, ob dies mit der Zunahme der Computerspiele oder Einschränkungen der Schilddrüsenfunktion zu tun hat (auch hier hat Wissenschaft eine lernrelevante Aufgabe!). Über die Frage, ob das Testinstrument überholungsbedürftig ist, wird seltener nachgedacht.

Das Lernen ist zudem schon weitgehend anders als früher kontextualisiert. Dies gilt zunächst für die Lernmedien. Das informelle Lernen, die nicht (fremd-)organisierte Aufnahme von Informationen und Meinungen, erfolgt zunehmend über Online-Plattformen, Nachrichten-Apps, Zeitungsplattformen, Messaging-Apps und, vor allem, Social Media (statista, zit. n. weiterbilden 4/2018, S. 30). TV-Sender und Radioprogramme verlieren an Bedeutung. Soweit es um das Ziel der Beurteilungskompetenz geht, hat Weiterbildung hier ein – wachsendes – Problem. Diese grossteils ungefilterten Kanäle sind die Hauptquelle der fake facts, oder, Trump'sch formuliert, alternativen Fakten, die einer Nebelbombe gleich das «sapere aude» Kants konterkarieren.

Fragwürdige Verlässlichkeit

Die Verlässlichkeit von Informationen basiert nicht mehr auf wissenschaftlicher Evidenzprüfung, sondern hängt ab von sozialer Relevanz, Neuigkeitseifer oder individuellem Nutzenversprechen. Darüber hinaus ist deren Relevanz unklar geworden oder auch nicht mehr wichtig: Wichtiges verschwindet in einem unappetitlichen Brei aus Instagram-Fotos, Facebook-Getöne, Twitter-Fakes und anderen, nicht minder überflüssigen sozialen Medien, dominiert von «Influenzern», die damit auch noch Geld verdienen.

Weiterbildung ist mit den Wissenschaften also in doppelter Weise konfrontiert: zum einen damit, sie als unabdingbare Grundlage des Wissens zu vermitteln, zum anderen, sie selbst (in den «einschlägigen» Disziplinen wie Pädagogik, Soziologie, Psychologie, Neurowissenschaft, Politikwissenschaft, Kommunikationswissenschaft) zur unabdingbaren Grundlage ihrer Arbeit zu machen.

Lehrkräfte in der Weiterbildung müssen Antworten auf drei Fragen haben: Was ist wahr? Was ist wirksam? Was ist richtig? (Schrader 2018, 33). Bei der ersten Frage hat die Weiterbildung eine zentrale Orientierungsaufgabe, die ohne Wissenschaft nicht zu leisten ist. Bei der zweiten muss sie sich auf «ihre» Wissenschaften stützen. Und bei der dritten basiert die erwachsenenpädagogische Arbeit auf den ethischen Prinzipien, die für alle pädagogische Arbeit mit Abstufungen gilt. Ob dies wirkmächtig genug ist bei den «unbelehrbaren» Erwachsenen, das mag dahingestellt sein. Ein wenig kann Weiterbildung aber doch erreichen, denn Erwachsene sind «lernfähig» und – vielleicht sogar in wachsendem Umfang – lernwillig.

LITERATUR:

- Arnold, R./Nuissl, E./Rohs, M., Erwachsenenbildung, Baltmannsweiler 2017: Schneider
- Blossfeld, H. – P. u. a., Bildung 2030 – veränderte Welt. Fragen an die Bildungspolitik. Gutachten des Aktionsrats Bildung, Münster 2017: Waxmann
- Deutsch-japanische Gesellschaft für Integrative Wissenschaft (Hrsg.), Grundfragen und Themenfelder einer integrativen Wissenschaft: Wahrnehmen, Lernen, Wissen – Geist und Gehirn als komplexe Einheit, Wipperfurth 2007: Daisei-on-ji
- Prenzel, T., Fake News – Moderne Lügen entlarven und entspannt reagieren, Frankfurt/M. 2018: Wochenschau
- Schrader, J., Wissen – Handeln – Verstehen, in: weiterbilden 4/2018, S. 32–34
- Siebert, H., Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht, Augsburg 2009: Ziel

EKKEHARD NUISSL war bis 2011 wissenschaftlicher Direktor und Vorstandsvorsitzender des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen in Bonn. Seit 2012 ist er Seniorprofessor (Universität Kaiserslautern) und Professor an Hochschulen in Polen, Rumänien und Italien.

Lebenslanges Lernen als soziale Innovation

BJÖRN MÜLLER

Wir stehen vor der Notwendigkeit, den unvermeidlichen Wandel unserer Gesellschaften nachhaltig zu gestalten. Könnte lebenslanges Lernen bei dieser Transformation eine Rolle spielen? Der Autor plädiert für eine integrative Neuinterpretation der ursprünglichen drei Dimensionen lebenslangen Lernens und stellt ein transformatives Weiterbildungsformat vor, das die persönliche, professionelle und gesellschaftliche Funktion lebenslangen Lernens auf innovative Art und Weise miteinander verbindet.

Als die EU zu seiner Zeit Bildung und Weiterbildung zur «höchsten politischen Priorität» (EU, 2002, S. 4) erkor, gab es eine vielschichtige Vision lebenslangen Lernens; gezielt wurde im Sinne der «persönlichen Entwicklung aller Bürger» und der «Partizipation in allen gesellschaftlichen Bereichen, von aktiver Bürgerschaft bis zur Arbeitsmarktintegration» (ebd.) – jeweils als eigenständige Dimensionen gedacht. Seitdem haben sich allerdings sowohl der Diskurs als auch die Praxis des lebenslangen Lernens verengt. In einer vom ökonomischen Primat getriebenen Wissensgesellschaft wird die politische Idee des lebenslangen Lernens immer eindimensionaler in ihrer zentralen Aufgabe der Aufrechterhaltung von Arbeitsmarktfähigkeit («employability») einer alternden Arbeitsbevölkerung proklamiert.

Einst als gesellschaftliches Projekt und Bürgerrecht gedacht, ist lebenslanges Lernen immer mehr zu einer individuellen Aufgabe und Pflicht im Rahmen der Humankapitalentwicklung geworden (Biesta, 2006). Von Privatperso-

nen verfolgt, erwartet von den Unternehmen und (ideell) unterstützt vom Staat, wurde aus der wohlgemeinten Vision des lebenslangen Lernens schlussendlich ein gigantisches Programm zur Erhaltung und Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit – für den Einzelnen, die Firma und das Land.

Die neoliberale Gesinnung einer «Lernökonomie» (Brown, 2015) führte Marktprinzipien und Metriken in die (Weiter)Bildung ein, unter denen Bürgerinnen und Bürger zu Konsumierenden von Bildungsprogrammen, Investorinnen und Investoren in eigener Sache, geworden sind. Immer auf der Suche nach einem «positiven Return-on-investment» (ebd.) geht es um «Upskilling» und die vermeintlich richtigen Zertifikate.

Problemstellung

Was gehört zum lebenslangen Lernen? Und welche Ziele sollen damit verbunden sein? Dies ist weder eine theoretische noch eine rhetorische

Frage, da je nach Antwort Ressourcen unterschiedlich verteilt werden. Solange die unterschiedlichen Dimensionen lebenslangen Lernens getrennt betrachtet werden, also entweder persönliche Entwicklung oder berufliche Weiterbildung oder gesellschaftlicher Beitrag, ist die Entwicklung eindeutig. Lebenslanges Lernen wird mehr und mehr zu einem privat(wirtschaftlichen) Gut, von Arbeitskraftunternehmern und Unternehmen zu ökonomischen Zwecken verfolgt, und dementsprechend werden weniger gemeinschaftliche Ressourcen hierfür aufgewendet; eine persönliche und / oder gesellschaftliche Relevanz wird so verunmöglicht (siehe Biesta 2006, S. 177).

Das Problem liegt in der Trennung der unterschiedlichen Dimensionen. Vertreterinnen und Vertreter einer Lernökonomie und neoliberaler Programmatiken sehen offensichtlich wenig Wert in der Förderung von Mal-, Theater- oder Gartenkursen, hier stellvertretend für meist unter der Kategorie Hobby deklarierte Angebote, durch Steuergelder. Auf der anderen Seite wird gesellschaftliches Engagement in unserer Gesellschaft meist im Ehrenamt verortet und so wieso selten als relevante Weiterbildungsmöglichkeit erkannt.

In Zeiten gewaltiger gesellschaftlicher Herausforderungen, nicht zuletzt einer kriselnden Demokratie an sich, ist die Trennung und einseitige Bewertung der drei Dimensionen lebenslangen Lernens ein Unglücksfall und eine verlorene Chance (Biesta, 2006). Dort, wo Weiterbildung technisch geschultes Humankapital produziert, anstatt auch die kritische und persönlich motivierte Teilnahme am öffentlichen Leben zu fördern, bedroht die einseitige Vision und Form lebenslangen Lernens unsere Gesellschaft durch das Verhindern des dringend benötigten Einbezugs kreativer Bürgerinnen und Bürger in die herausfordernde Transformation unserer Gesellschaft.

Damit lebenslanges Lernen einen Beitrag zum gesellschaftlichen Wandel leisten kann, müssen die meist separat verstandenen Dimensionen zusammen und in ihren wechselseitigen Beziehun-

gen gedacht werden (siehe auch Hof, 2017). Wie verhält sich lebenslanges Lernen zu einer lebendigen Demokratie? Wie hängen persönliche Entwicklung und gesellschaftlicher Wandel miteinander zusammen? Wie könnte «Upskilling» dem gesellschaftlichen Engagement dienlich sein? Wie wichtig ist die persönliche Dimension für die professionellen Herausforderungen der Zukunft? Was wären beispielhafte Weiterbildungsformate, die gleichzeitig dem persönlichen Wohl, der Arbeitsmarktfähigkeit und der Gesellschaft dienen würden?

Diese Fragen sind nicht neu und wurden auch an anderer Stelle schon gestellt, vor allem im Rahmen der Erst- oder Zweitausbildung, wo sich integrative Bildungskonzepte und Pädagogiken wie z.B. «Global Citizenship Education» (siehe Pigozzi, 2006) und «Bildung für nachhaltige Entwicklung» (siehe Huckle & Wals, 2015) finden lassen. Im Bereich der Erwachsenenbildung gibt es jedoch verhältnismässig wenig konzeptionelle Arbeiten und konkrete Beispiele zur systematischen Integration der drei genannten Dimensionen lebenslangen Lernens.

Praxisbeispiel

Als Beispiel eines neuartigen, integrativen und transformationsorientierten Weiterbildungsanbieters stelle ich im Folgenden die Zürcher Stride unSchool vor. Als Weiterbildungs-Reallabor (vgl. Schneidewind, 2014) konzipiert, experimentiert Stride als gemeinnütziger Anbieter mit Weiterbildungsformaten, in denen persönliche Sinnerfüllung, das berufliche Weiterkommen und gesellschaftliches Engagement integrativ miteinander verbunden werden. Seit zwei Jahren bietet Stride hierzu ein neuartiges achtmonatiges Weiterbildungsprogramm an, das sogenannte unDiploma in Collaborative Leadership & Social Innovation.

Die Integration der persönlichen, beruflichen und gesellschaftlichen Dimension wird über ein Prozessdesign ermöglicht, in dem sich die Freiheit individuellen Lernens, ein strukturierendes Prozessgerüst und eine Kultur des ge-

Weiter und zentral bedeutet Unschooling, dass Weiterbildung selber zur offenen Frage und zur gemeinsam zu gestaltenden sozialen Innovation wird.

meinsamen Erforschens gegenseitig bedingen. Massgeblich sind hierfür zwei zentrale konzeptionelle Entwicklungen: die (un)pädagogische Herangehensweise des sog. Unschooling (vgl. auch Thomas & Brown, 2011), und das Verständnis von lebenslangem Lernen als transformatives Lernen (vgl. Laros, Fuhr & Taylor, 2017) und Ko-Kreation (Müller, 2018) im Projektrahmen «sozialer Innovation» (vgl. Howaldt & Schwarz, 2010).

Ganz konkret treten pro Klasse maximal 16 Teilnehmende an, «etwas zu unternehmen». Der Motor des Lernens bei Stride ist das sog. Social Innovation Teampreneurship: Gruppen von drei bis fünf Personen finden sich rund um eine für sie relevante gesellschaftliche Fragestellung und entwickeln auf unternehmerische Art und Weise ein soziales Innovationsprojekt. Die Teilnehmenden erhalten kein Thema oder Projekt, sondern müssen nach acht Monaten selber «etwas gegründet haben» – in der Bandbreite sozialer Innovation, zwischen marktbasierter Social Entrepreneurship Startups und Drittmittel-finanzierten Hilfsprojekten und Kampagnen.

Die Hauptzielgruppe des Angebotes sind Berufstätige aller Sparten zwischen 25 und 55. In der letzten Klasse trafen sich, hier stellvertretend genannt für die Bandbreite der vertretenen Professionen, ein Maschinenbauingenieur, eine katholische Theologin, ein IT-Experte aus der Finanzindustrie und eine ehemalige Kreativunternehmerin. Die Teilnehmenden haben meist gemeinsam, dass sie recht genau wis-

sen, «was sie nicht mehr wollen», aber nicht, wie die persönliche und berufliche Entwicklung genau ausschauen soll. Sprichwörtlich geht es bei Stride also darum, auf unternehmerische Art und Weise zusammen mit anderen zu lernen, wie und mit was die berufliche Reise weitergehen kann.

Die zwei Hauptwege durch und nach Stride sind entweder die Gründung eines vielversprechenden und absehbar finanziell nachhaltigen Projekts im Bereich sozialer Innovation oder der Transfer in eine neue organisationale Rolle mit Aufgaben, entsprechend des neu entstandenen Kompetenzclusters «Kollaboration», «Leadership» und «soziale Innovation».

Unschooling bedeutet bei Stride, dass Lernen nicht in einem festen Curriculum von oben verordnet wird, sondern dass Lernen mit persönlich wie gesellschaftlich relevanten Fragen beginnt. Eine Kultur des gemeinsamen Forschens ermöglicht und fordert von den Teilnehmenden, sich eine gesellschaftlich relevante Fragestellung – beispielhaft von Klimawandel über Demokratiekrise und Migration bis zur Zukunft der Arbeit – zu eigen zu machen. Mit Thomas & Brown (2011, S. 81; Übersetzung BM) gesprochen: Was wäre wenn, zum Beispiel, Fragen wichtiger als Antworten wären? Was, wenn Studierende Fragen zu Herzensangelegenheiten stellen würden? Ziel eines solchen Ansatzes ist es, den Lernenden eine persönliche Relevanzsetzung zu ermöglichen, um so deren Motivation und Leidenschaft für eine tiefgehende Bearbeitung und die nötige Persistenz zu aktivieren. Generische Fragen, die den Studierenden dabei helfen, sind z.B.: Was ist dein Talent und damit verbunden dein möglicher Beitrag in dieser Welt?

Weiter und zentral bedeutet Unschooling, dass Weiterbildung selber zur offenen Frage und zur gemeinsam zu gestaltenden sozialen Innovation wird. Zusammen mit den sogenannten Lehrenden, die in diesem Zusammenhang selber zu Lernenden werden, wird von und miteinander gelernt, wie gemeinsames Lernen funktionieren kann. Die Teilnehmenden sind Teilhabende am Prozess und entscheiden mit

über das Curriculum – von der logistischen Struktur bis zu einzelnen Themenblöcken.

Dies ist schlussendlich eine politische Frage und eine Übung in demokratischer Grundkompetenz: «The more people participate in the process of their own education, the more the people participate in the process of defining what kind of production to produce, and for what and why, the more the people participate in the development of their selves. The more the people become themselves, the better the democracy» (Horton & Freire, 1990, S. 145).

Fazit

Lebenslanges Lernen bietet Menschen einen potenziellen Freiraum, um sich unternehmerisch mit ihren eigenen Talenten und ihrem Beitrag zur gesellschaftlichen Transformation auseinanderzusetzen. Hierfür muss lebenslanges Lernen als integratives Gefäß verstanden werden, in dem die persönliche Sinnhaftigkeit, die berufliche Relevanz und der gesellschaftliche Mehrwert nicht gegenseitig ausgespielt, sondern miteinander gedacht und verhandelt werden. In diesem Zusammenhang ist Hannah Arendts (1961) Diktum, dass man bis zum Lebensende lernen könne, ohne jemals gebildet zu werden, nach wie vor äusserst zeitgemäss. Aus der vorgestellten integrativen Sicht ist lebenslanges Lernen «Weiterbildung 2.0»: Bildung bedeutete einst die Sozialisierung in eine gesellschaftliche Ordnung, um das Wissen und die Erfahrung für durchdachtes demokratisches Bürgertum und gebildete Teilhabe am öffentlichen Leben zu ermöglichen (vgl. Brown, 2015).

Die gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit brauchen Bürgerinnen und Bürger, die sich durch die Arbeit an sozialen Innovationen weiterbilden und gleichzeitig einen konkreten Beitrag leisten. In Zeiten gesellschaftlichen Wandels muss Demokratie neu belebt werden. Lebenslanges Lernen könnte ein ernstzunehmender Ort für diese Wiederbelebung sein, wenn es als Agora verstanden wird: als intermediärer öffentlich/privater Raum, in dem persön-

liche Anliegen in die Sprache öffentlicher Angelegenheiten übersetzt werden und soziale Innovationen für persönlich relevant erlebte Probleme getestet, verhandelt und entwickelt werden.

LITERATUR

- Arendt, H. (1961). Crisis in education. In *Between Past and Future* (S. 170–193). New York: Penguin Books.
- Aspin, D. N., & Chapman, J. D. (2000). Lifelong learning: concepts and conceptions. *International Journal of Lifelong Education*, 19(1), 2–19.
- Biesta, G. (2006). What's the Point of Lifelong Learning if Lifelong Learning Has No Point? On the Democratic Deficit of Policies for Lifelong Learning. *European Educational Research Journal*, 5(3–4), 169–180. <https://doi.org/10.2304/eej.2006.5.3.169>
- European Commission. (2002). *European Report on Quality Indicators of Lifelong Learning*. Abgerufen von http://www.aic.lv/bologna/Bologna/contrib/EU/report_qual%20LLL.pdf
- Hof, C. (2017). Is There Space for Bildung and Transformative Learning in the Lifelong Learning Discourse? In Laros A., Fuhr T. & Taylor E. W. (Hrsg.), *Transformative learning meets Bildung: an international exchange*. Rotterdam Taipei: Sense Publishers.
- Horton, M., & Freire, P. (1990). *We make the road by walking: Conversations on education and social change* (B. Bell, J. Gaventa & J. Peters, Hrsg.). Philadelphia: Temple University Press.
- Howaldt, J., & Schwarz, M. (2010). «Soziale Innovation» im Fokus: Skizze eines gesellschaftstheoretisch inspirierten Forschungskonzepts. Bielefeld: Transcript.
- Huckle, J., & Wals, A. E. J. (2015). The UN Decade of Education for Sustainable Development: business as usual in the end. *Environmental Education Research*, 21(3), 491–505. <https://doi.org/10.1080/13504622.2015.1011084>
- Laros, A., Fuhr, T., & Taylor, E. W. (Hrsg.). (2017). *Transformative learning meets Bildung: an international exchange*. Rotterdam Taipei: Sense Publishers.
- Müller, B. (2018). Ko-Kreation. In T. Beyes & J. Metelmann (Hrsg.), *Der Kreativitätskomplex – Ein Vademecum der Gegenwartsgesellschaft* (S. 135–142). Bielefeld: Transcript.
- Pigozzi, M. J. (2006). A UNESCO view of global citizenship education. *Educational Review*, 58(1), 1–4. <https://doi.org/10.1080/00131910500352473>
- Schneidewind, U. (2014). *Urbane Reallabore – ein Blick in die aktuelle Forschungswerkstatt*. pnd online, III. Abgerufen von http://www.planung-neu-denken.de/images/stories/pnd/dokumente/3_2014/schneidewind.pdf
- Thomas, D. & Brown, J. S. (2011). *A New Culture of Learning*. Charleston, SC: Createspace.

BÖJR N MÜLLER ist ausgebildeter Psychologe und promovierte an der Universität St. Gallen (HSG) in «Organisations- und Kulturtheorie». Für seine Arbeit als Berater, Coach und Dozent entwickelt er transformative Verfahren, die sich aus seinen Ausbildungen in Erlebnispädagogik, Psychodrama und systemisch-lösungsorientierten Ansätzen speisen. Als Bildungsunternehmer hat er die Stride unSchool mitgegründet.

Keine Zukunft ohne Vergangenheit

FLAVIAN CAJACOB

Der digitale Wandel und ein stetig heterogener werdendes Zielpublikum stellen Institute, Dozierende und Kursleitende vor ganz neue Herausforderungen. Wie sieht die Zukunft der Weiter- und Erwachsenenbildung aus, wie jene der Wissensvermittler? Prognosen – und Wünsche – aus der Praxis.

Daniel Herzog ist seit dreissig Jahren im Bereich der Erwachsenenbildung tätig. Die Hälfte davon, gibt der Gründer und Gesellschafter der Lernwerkstatt Olten mit einem Schmunzeln zu Protokoll, habe man ihm und anderen Dozierenden unterschwellig zu verstehen gegeben, dass es sie im Zuge der Digitalisierung und des Blended Learnings bald nicht mehr brauchen werde. «Allzu Weltbewegendes ist in dieser Zeit dann allerdings auch nicht wirklich passiert», meint Herzog – und fügt dem eigentlich beruhigenden Resümee ein grosses Aber an: «Heute ist das ganz anders. Die Technik hat uns an einen Punkt gebracht, an dem wir unsere Rolle als Wissensvermittler tatsächlich ernsthaft und grundsätzlich hinterfragen müssen.»

Das Mantra vom «lebenslangen Lernen», vor gut zwanzig Jahren zum ersten Mal aufs Tapet gebracht – es ist längst Realität. Den wichtigsten Beitrag daran leisten sowohl die Technik als auch das globale Umfeld, in dem wir uns privat und vor allem beruflich bewegen. Mit Auswirkung auf den Einzelnen als Arbeitnehmenden, mit Auswirkung auf die Arbeitgeber, auf die

Gesellschaft und ganz besonders auf die Bildungsanbieter.

In einem Interview mit der Frankfurter Rundschau vom letzten Sommer gibt Adecco-Konzernchef Alain Dehaze zu bedenken, dass der Mensch binnen vier Jahren einen Drittel seiner Kompetenzen verliert. 30 Prozent in lediglich vier Jahren – ein eindrückliches Verdikt! Gegensteuer geben ist also gefragt: Wissen auffrischen, neue Fähigkeiten erwerben, sich ganz einfach weiterentwickeln. Eigentlich nichts Neues, ist man geneigt zu denken. Unternehmensberater McKinsey geht denn auch davon aus, dass bis 2030 weltweit 375 Millionen Arbeitnehmende alleine aufgrund des Technologiewandels eine breit ausgelegte Weiter- und Fortbildung nötig haben werden. Auf die kleine Schweiz umgerechnet dürften dies immer noch ein paar Hunderttausend weiterbildungsfreudige Frauen und Männer sein.

Für die Bildungsanbieter sind dies zuallererst einmal gute Nachrichten. Allerdings gibt es auch hier die eine oder andere Klippe, die es zu umschiffen gilt, gibt Christina Jacober, Mitglied

der SVEB-Geschäftsführung und Geschäftsführerin AdA-Baukasten (Ausbildung der Auszubildenden), zu bedenken. Zwar sei die Weiterbildungsfreudigkeit bei Arbeitnehmenden und Firmen in der Schweiz gross – «bezüglich didaktischen und andragogischen Kompetenzen allerdings fordern viele Unternehmen ihre Mitarbeitenden gleichzeitig ganz gezielt dazu auf, den persönlichen Wissensdurst wenn immer möglich in einer Schnellbleiche zu stillen». Ein Umstand, der sich in der Praxis nicht mit den grundsätzlichen Bestrebungen des SVEB und der seriösen Anbieter deckt, wenn es um Qualität und Professionalisierung, Intensität und Kompetenzentwicklung an sich geht. Trotzdem, um entsprechende Anpassungen in Prozessen und Kurs-Portfolio wird keine Bildungsinstitution herumkommen, so viel ist klar.

Neue Herausforderungen – neue Möglichkeiten

Wie also agieren, wo den Hebel ansetzen? Die Digitalisierung verändert die Art und Weise, wie wir unsere Arbeit in Zukunft verrichten werden, fundamental. Auch das ist längst kein Geheimnis mehr. Der lapidare und gleichwohl unumstössliche Grundsatz hat Gültigkeit für das Tun des Fabrikarbeiters genauso wie für das Wirken des Dozenten, der Dozentin. Angesichts dessen in Schockstarre zu verharren, ist sicherlich die schlechteste aller Optionen. Denn zu jeder Herausforderung halte die Technologie glücklicherweise auch das passende Werkzeug bereit, sagt Markus Dormann, Leiter des Departements E-Didaktik an der Fernfachhochschule Schweiz (FFHS).

Web-based Trainings, E-Books, Online-Campus, Live-Webinare, Videos, Audiodateien oder Virtual Reality und Apps sind nur einige grundlegende Hilfsmittel, die schon heute in vielen Lern- und Lehr-Situationen zum Einsatz gelangen. Die künstliche Intelligenz (KI) oder Augmented Reality (AI) – sie wird in den nächsten Jahren zusätzliche Möglichkeiten eröffnen, von denen wir heute nicht einmal ansatzweise eine

Ahnung haben. Das klingt zum einen schön und gut, wenn es die Art und Weise betrifft, wie Informationen und Fähigkeiten inskünftig vermittelt werden sollen. Auf der anderen Seite wirft es aber unweigerlich auch die Frage auf, wer denn in naher Zukunft für den Wissensfluss verantwortlich zeichnet: Mensch oder Maschine, Dozentin oder Roboter? Der weltweit anerkannte Zukunftsforscher Gerd Leonhard sieht dahingehend eine klare Zweiteilung der Aufgaben: «Die Maschine ist für die Antworten da, der Mensch für die Fragen.» (Siehe auch Interview auf Seite 26ff) Personalverantwortliche würden diese Aussage wohl am ehesten in direkten Bezug mit den viel zitierten Hard und Soft Skills setzen.

Der Frontalunterricht verschwindet, der Umfang effektiver Präsenzzeiten schrumpft. An ihre Stelle treten Aufgaben in der Lern- und Prozessbegleitung. «Lehrperson zu sein, erfordert in Zukunft ganz neue Fertigkeiten», bemerkt dazu Mirjam Jaeger, Innovationscoach beim Migros-Genossenschafts-Bund. «Die Autorität als Fachexpertin und Fachexperte schwindet zusehends, Dozentinnen und Dozenten entwickeln sich immer stärker zu einem Teil der lernenden Gemeinschaft an sich.»

Für Jaeger ist klar, dass Lernende in den nächsten Jahren selber laufend mehr Verantwortung übernehmen werden und immer schneller sowie zielorientierter agieren wollen – «und das ohne klassische Lehrkraft oder Kursleiterin». Denn das reine Expertentum, es könne nüchtern betrachtet schon jetzt von Google übernommen werden. Dozentinnen wie Bildungsinstitutionen fänden sich somit vermehrt in der Rolle der Wegweiser wieder. Und dies bedürfe Flexibilität und Ideenreichtum.

«Wir müssen aufzeigen, wie die von den Auszubildenden ins Auge gefassten Ziele effizient erreicht werden können, auf welchem Weg, mit welchen Mitteln.» Damit einhergehend sind seitens der Bildungsvermittler neue Kompetenzen erforderlich. Kurz: Sie müssen ihr technologisches Wissen erweitern. Ganz zentral dabei sind der Umgang mit Medien und Tools sowie der Ein-

satz und die Gestaltung von digitalen Settings, Lerngefässen und Lernformen. «Das ist sicherlich nicht immer ganz einfach», bemerkt Jaeger dazu, «aber auf alle Fälle äusserst spannend.»

Nachdem die Digitalisierung innerhalb der Branche in den letzten Jahren nicht unbedingt für unbeschwerte Aufbruchstimmung gesorgt hat, machen sich Weiter- und Erwachsenenbildung nunmehr gezielt fit für eine dynamische Phase, die an Schwung so schnell nicht verlieren wird. Davon zeugen Absichtserklärungen und verschiedene konkrete Kursangebote wie etwa CAS in Digital Communication Excellence, in Digital Leadership oder MAS in Digital Education. Für den Einzelnen, die Einzelne bedeutet dies häufig, einen wahren Spagat zu vollführen zwischen den über viele Jahre hinweg angeeigneten und bewährten Grundfähigkeiten der Wissensvermittlung und den neuen

technologischen Möglichkeiten. «Als Bildungsanbieter befinden wir uns seit einiger Zeit in einem klassischen Change Prozess, der sich von der Vorahnung, dass sich etwas ändern wird, über die Abwehr und die spätere Akzeptanz bis hin zur vollumfänglichen Integration erstreckt», erklärt Markus Dormann. «Momentan sind wir am Punkt angelangt, an dem es ganz grundsätzlich darum geht, Verantwortlichen in der Aus- und Weiterbildung aufzuzeigen, dass der technologische Wandel nicht nur eine Gefahr ist, sondern eben auch Chancen bietet und neue Möglichkeiten beinhaltet, damit die persönliche Weiterbildung effizient vonstatten gehen kann.»

Die Folgen des digitalen Wandels sind nach wie vor nicht absehbar. Die Vorhersage konkreter Entwicklungen und Resultate gleicht dem berühmten Lesen im Kaffeesatz. Dementsprechend will sich auch kaum jemand auf die Äste hinauslassen. Blended Learning 2.0, Bildungs-Citys und -avatare, Algo-generated Lessons oder Semantic Web sind Stichworte, die immer wieder und gerne genannt werden. Angesichts der Fülle an neuen Wegen und Methoden ist sich Markus Dormann sicher: «Die Tools, um die Herausforderungen in der Erwachsenen- und Weiterbildung zu meistern, sind durchaus vorhanden. Man muss aber auch dazu bereit sein, in den Werkzeugkoffer greifen zu wollen.»

PRO SENECTUTE

Das breite Weiterbildungsangebot von Pro Senectute Schweiz bietet Ihnen:

- Weiterbildungen in Gerontologie
- Weiterbildungen zu Sozial- und Fachkompetenz
- Tagungen und spezielle Angebote

Das vielfältige Angebot richtet sich an ein breites Fachpublikum aus dem Sozial- und Gesundheitswesen sowie an weitere Interessierte.

Information und Anmeldung

www.prosenectute.ch

Telefon 044 283 89 41

weiterbildung@prosenectute.ch

Digitaler Wegbegleiter

In welches Werkzeugfach sollen Bildungsanbieter also greifen und welche Quellen anzapfen, um den Wissensdurst der sich mehr und mehr digitalisierenden Gesellschaft stillen zu können? Daniel Herzog von der Lernwerkstatt Olten ist zwar davon überzeugt, dass bereits zahlreiche gute Lernplattformen (LMS) existieren – aber: «Es gibt bis heute kaum jemanden, der die Inhalte auch methodisch gut aufbereitet. Die Hoheit über Lernplattformen wurde viel zu lange den IT-Abteilungen überlassen.» Gerade hier sieht er für sich und andere Bildungsanbieter Chancen, ganz gezielt Alleinstellungsmerkmale

herauszuarbeiten und Vorteile im Wettbewerb zu erlangen; mit Innovation, Kreativität – und dem entsprechenden Budget.

Innovationschoach Mirjam Jaeger vom Migros-Genossenschafts-Bund, die von sich selber dezidiert sagt, ein Tag ohne Weiterbildung sei für sie persönlich ein verlorener Tag, stellt ihrerseits Flexibilisierung, Modularisierung und Individualisierung in den Vordergrund. Gleichzeitig propagiert sie den Community-Gedanken. «Gemeinsam mit anderen zu lernen und Herausforderungen zu meistern, wird auch inskünftig ein ganz zentrales Bedürfnis sein. Aber die Formen, wie und wo dies passiert, sie werden sich ändern.»

Der SVEB seinerseits hat sich angeschickt, seinen AdA-Baukasten zu erneuern. «Wir haben im März einen Workshop mit Arbeitgebenden durchgeführt, die Absolventinnen und Absolventen der AdA-Abschlüsse beschäftigen, und gefragt, welche Elemente überhaupt evident für sie sind», führt Christina Jacober aus. Nebst dem bereits erwähnten Umstand, dass Weiterbildungsmaßnahmen möglichst rasch fruchten sollen, wird die Heterogenität als momentan grösste Herausforderung bezeichnet. «Die Digitalisierung an sich wird inzwischen als Selbstverständlichkeit erachtet», so Jacober. Erste Anpassungen am AdA-Baukasten sind bereits vorgenommen. Im neu geschaffenen Weiterbildungsmodul «Lernprozesse digital unterstützen» beispielsweise können Auszubildende ihre Kompetenzen schärfen, um auf dem eigenen Fachgebiet digital gestützte Lernprozesse didaktisch zu planen, umzusetzen und zu reflektieren. Gerade der Aspekt Reflexion werde in Zukunft mehr und mehr an Bedeutung gewinnen, ist sich Christina Jacober sicher – «deshalb richtet das Modul auch ganz bewusst einen Fokus auf diesen wichtigen Umstand».

Die Komponente Menschlichkeit bleibt

Daran, dass der menschliche Umgang der Technologie gänzlich zum Opfer fällt, glaubt Markus

Dormann von der FFHS nicht. Erwachsenenbildung und Weiterbildung müssten sich jedoch endgültig von der fokussierten Weitergabe «trägen Wissens» verabschieden und sich der Vermittlung von nutzbaren Handlungskompetenzen zuwenden. Besonders wichtig im Rahmen all der Diskussionen rund um den digitalen Wandel und die Zukunft des Lernens erscheint Dormann vor allem eines: «Lernen ist eine Herausforderung. Aber Lernen ist etwas Positives, das Spass machen soll. Heute genauso wie morgen.»

Der Wunsch nach physischer Begegnung

Daniel Herzog von der Lernwerkstatt Olten geht im Übrigen nicht davon aus, dass in 50 Jahren noch in realen Räumen unterrichtet werden wird. Gleichzeitig rechnet er aber auch mit einer Zunahme an Angeboten im Bereich «erlebnisorientiertes Lernen». Denn mit der digitalen Durchdringung des Bildungswesens gehe auch ein Verlangen nach physischer Begegnung, nach sozialem Austausch, unmittelbarem Erfahrung, emotionalem Erleben und mit Vertrautem einher. «Auch wenn ich mich unglaublich gerne mit E-Learning, mit digitaler Wissensvermittlung und all den Apps beschäftige, die dies ermöglichen – im Unterricht greife ich wie vor 30 Jahren schon immer mal wieder gerne zur guten alten Pinwand oder zum Flipchart», sagt Herzog und liefert damit wohl ein augenfälliges Beispiel dafür, in welcher Situation sich Weiter- und Erwachsenenbildung mitsamt ihren Protagonistinnen und Protagonisten befinden: Ohne bewährte Methoden vermögen auch innovative Tools wenig zu greifen. Es kommt darauf an, das richtige Werkzeug im passenden Kontext einzusetzen. Denn die fortschreitende Individualisierung der Erwachsenen- und Weiterbildung erfordert letztlich nichts anderes als eine Verknüpfung der bestehenden und bewährten Formen mit den neuen Möglichkeiten.

FLAVIAN CAJACOB schreibt als freier Journalist für die «Education Permanente».

DIE ZUKUNFT DER WEITERBILDUNG

Der Pilz ist nur die Spitze des Myzels

EINE REPORTAGE VON PHILIPP SCHÜEPP



«Was willst du lernen?» Unter diesem Motto fand vor gut einem Jahr das Openki-Festival statt. In der Kunsthalle Zürich und in der Photobastei konnte während fünf Tagen jeder von jedem und mit jedem lernen oder selbst Kurse geben. Das Angebot reichte

von Stickerei bis zum selbstgemachten Deodorant. Ein Live-Test für das, was Openki auch mit seiner Online-Plattform erreichen möchte: selbstorganisiertes und selbstbestimmtes Lernen abseits von Institutionen.



Bilder: Claudia-Andreea Popovici

Die Digitalisierung kann neuen Akteuren den Weg in die Weiterbildung ebnen. Zum Beispiel digitalen Schwergewichten wie Google, die das Feld überrennen könnten. Doch es gibt auch Quereinsteiger, die den Markt gar nicht einnehmen, sondern ablösen wollen.

Ich mache ohne Widerrede mit: Im Kreis aufstellen und die Augen schliessen, kein Problem. Man kennt das ja, die Warm-ups, Check-ins und wie die Einstiegsübungen alle heissen. Heute beginnt keine Sitzung mehr mit schlichten Traktanden.

Auch das Austauschtreffen bei Openki beginnt mit einem Warm-up: Eine mentale Wanderung durch den eigenen Körper. «Startet bei den Zehen und wandert langsam nach oben.» Ich will gerade den Endspurt zum Scheitel ansetzen, als mich die Stimme des Moderators ins Straucheln bringt: «Jetzt spürt ihr eure Fusssohlen und geht langsam in Richtung Knöchel.» Ach so, langsam also! Dann bleibt ja noch Zeit zu erklären, was Openki eigentlich ist.

Auf den Pilz gekommen

Im Gegensatz zu den Warm-ups und Check-ins, ist Openki kein Anglizismus. «Finally!», bricht es aus mir heraus. Ausgerechnet hier, einen Stock über dem Impact Hub Zürich, wo sich Social Entrepreneurs in Coworking-Spaces gegenseitig Startup-Ideen pitchten. Aber Openki ist anders. Openki ist ukrainisch und bezeichnet einen Pilz. Oder, um ganz genau zu sein, sein Myzel; das unterirdische, bis zu mehreren Quadratkilometern weite Wurzelsystem, welches die kleinen Pilze an der Oberfläche zu einem gemeinsamen Organismus verbindet.

Die Pilze, die das Bildungsprojekt Openki miteinander verbinden will, sind wir. Und zwar um mit- und voneinander zu lernen. Das ist das Ziel von Urban Sand, der Openki 2010 mitbegründet hat: «Wir wollen einfache Tools zur

Verfügung stellen, damit sich die Leute selbst organisieren können.»

Das wichtigste Werkzeug dafür ist eine Online-Plattform. Idee und Umsetzung sind bestehend einfach: Auf einer offenen Plattform kann jeder nach Kursen und Lerngruppen suchen, die bereits existieren, oder ein neues Thema vorschlagen und so weitere Interessierte, Gleichgesinnte oder auch Expertinnen und Experten dafür finden.

Sobald sich Personen zu einem Thema zusammenfinden, können sie online das Programm sowie Ort und Zeit vereinbaren, und schon poppt irgendwo eine neue Studiengruppe, ein neuer Schnupperkurs oder ein neues Seminar aus dem Boden. So entstanden bisher beispielsweise ein Singabend für alle, die nicht singen können, eine Lerngruppe zu partizipativen Organisationsstrukturen oder auch eine Einführung ins Programmieren.

Kommt die Gig-Economy?

Jeder kann auf Openki zum Kursleiter werden, jeder eine Lerngruppe starten, jeder Gastgeber sein. Der Vergleich mit bekannten Apps wie Uber oder Airbnb drängt sich auf, wo jeder zum Taxi oder Hotel werden kann. Kommt nun also die Gig-Economy auch in die Weiterbildung?

Falls ja, könnte man sich fürchten. Denn wenn aus der Carsharing-Idee ein Limousinen-Service wird, der den Privatverkehr ankurbelt und die Zwischennutzung von Privatwohnungen die Verdrängung von bezahlbarem Wohnraum nach sich zieht, was blüht dann der Weiterbildung?

«Damit haben wir uns von Anfang an auseinandergesetzt», meint Urban Sand auf die Gefahren der Uberisierung angesprochen. «Wir sind aber kein Start-up, das seine Investitionen wieder reinholen muss. Sonst wären wir schon lange an dem Punkt, wo Kurse kosten müssten.» Hinter Openki steht kein Investor, sondern viel unbezahltes Engagement und Herzblut.

Dadurch müssen weder Plattform noch Kurse einen Gewinn abwerfen. Und es ist die Grund-

lage für die einzige unumstössliche Forderung von Openki an die Veranstaltungen auf seiner Plattform: Es darf nur einen Richtpreis geben, eine freiwillige Spende der Teilnehmenden. Diese soll die Organisatoren für einen Teil ihres Aufwandes entschädigen, an Openki fliesst davon nichts – hier liegt der grosse Unterschied zu Uber und Airbnb.

Zwischen Aktivismus und Pragmatismus

Grund für diesen unrentablen Businessplan sind die Menschen, die hinter Openki stehen. Sie sind Quereinsteiger, die über die Digitalisierung in den Bildungsbereich drängen. Aber sie tun dies nicht, weil die Digitalisierung ihnen einen gewinnbringenden Markt öffnen würde, sondern weil sie ihnen die Verwirklichung einer Vision ermöglichen soll:

«Wir träumen von einer Gesellschaft, in der Bildung ein Teil des Alltags, selbstbestimmt und zugänglich für alle ist.»

Erster Satz der Vision und Mission von Openki

Openki will nichts geringeres, als ein alternatives Bildungssystem schaffen. Wer die Vision und Werte des Projekts liest, wird eine gewisse politische Einstellung vermuten, und eine Ablehnung gegenüber grossen Bildungsinstitutionen feststellen. Denn «selbstbestimmt» heisst nicht zuletzt auch unabhängig von einer höheren Instanz, seien dies Grosskonzerne, Schulen oder Staat. «Grosse Institutionen verfolgen andere Interessen als die Einzelnen. Sie haben eine bestimmte Agenda und ein Machtmonopol», erklärt der Mitbegründer.

Aber müssen marktorientierte Weiterbildungsanbieter nicht auch die Interessen der Ein-

zelen im Visier haben? Doch, aber sie seien dabei zu träge. Eine Institution muss den Bedarf an einer Weiterbildung erheben, diesen bewerten, Entscheide treffen und ein Programm entwickeln. Openki verbindet all diese Schritte: Es ist die Bedarfsanalyse und das Angebot in einem.

So weit der Grundgedanke. Doch damit dieser aufgeht, braucht die Plattform User. Nur wenn Openki in der breiten Gesellschaft ankommt, kann es die hohen Ansprüche seiner Initianten auch erfüllen. Für dieses Ziel hat das Projekt 2018 ein Lernfestival organisiert und Partnerschaften mit verschiedenen bestehenden Akteuren wie der Autonomen Schule, Gemeinschaftszentren und der Kunsthalle Zürich aufgestellt. Daneben arbeiten die Initianten vor allem an der Verbesserung des Tools selbst. Denn davon ist Urban Sand überzeugt, mehr Benutzerfreundlichkeit führt auch zu mehr Nutzern.

Flavia Fries ist skeptisch, ob die Funktionalität der Plattform alleine dafür ausreicht. Sie nutzt Openki aktiv, um sich in verschiedenen Lerngruppen Buchhaltung oder Ukulele beizubringen und unterstützt das Projekt. Damit die Plattform funktioniere, müssten die Menschen umdenken: «Heute fragt man entweder im privaten Umfeld oder sucht ein bestehendes Angebot, wenn man etwas lernen möchte. Niemand denkt daran, das Thema zuerst auf einer öffentlichen Plattform auszuschreiben und andere Interessierte dafür zu finden.»

Openki will die Bedürfnisse der Menschen ungefiltert abbilden. Aber was, wenn das Bedürfnis der heutigen Leistungsgesellschaft darin besteht, einen Kurs von einem akkreditierten



OPENKI

<https://openki.net/R>

Anbieter mit einem anerkannten Zertifikat abzuschliessen? Um auch das abzubilden, müsste die Plattform Richtpreis und Vision aufgeben. Erneut drängt sich der Vergleich zu Airbnb und Uber auf: Beide haben den Schritt in die breite Gesellschaft geschafft. Nicht zuletzt aber, weil die ursprünglichen Ideen von den Userinnen und Usern schnell über Bord geworfen wurden. Kann der Schritt auch gelingen, ohne die Vision aufzugeben?

Langsamer Ausbruch aus der Bubble

Nicht auf die Schnelle, lautet die Antwort. Openki versucht bewusst langsam und organisch zu wachsen, ganz nach dem Vorbild seines namensgebenden Wurzelgebildes. Man will nicht den schnellen Hype. Vielmehr setzt man vorerst darauf, bestehende Gruppen zu finden, die bereits nach diesem Lernverständnis funktionieren, und sie auf der Plattform zu integrieren.

Das garantiert zwar, dass die Ideale des Projektes nicht zu schnell ins Wanken geraten, es begrenzt aber auch die Reichweite, wie Flavia Fries bestätigt: «Man spricht immer ein gewisses Publikum an. Wenn nur Leute wie ich die Plattform nutzen, spricht das wiederum nur ähnliche Kreise an.» Sie ist nicht nur Verfechterin der Vision von Openki, sondern als ausgebildete Juristin auch Akademikerin – noch eine Bubble, aus der man nicht leicht ausbricht.

Openkis Anspruch ist es jedoch, für alle offen zu stehen. Ob der blosser Wille dazu ausreicht, beurteilt Flavia Fries mittlerweile kritisch: «Ich hinterfrage nach zwei Jahren, ob selbstorgani-

siertes Lernen geeignet ist, um einen Bildungszugang zu schaffen. Viele sind noch nicht befähigt, etwas zu lernen, wenn man nur sagt: Hier kannst du dich selbst organisieren.»

Für sie wird es darum auch weiterhin Weiterbildungsinstitutionen brauchen; als Zugangspunkte und Begegnungsorte. Ergänzend dazu schafft Openki jedoch einen Lernbegriff, der nicht örtlich gebunden ist: Kurse und Lerngruppen finden nicht «bei Openki» statt, sondern irgendwo und irgendwann, unabhängig von einer Institution.

Für Flavia Fries ist dieser Gedanke unglaublich befreiend, ob die Gesellschaft aber bereits bereit dafür ist, ist eine andere Frage: «Die Vision von Openki funktioniert vielleicht erst, wenn der Beruf einmal weniger Zeit einnimmt. Wenn sich die Frage stellt, wie man sich auch persönlich weiterentwickelt, ohne unbedingt mehr Geld zu haben, um ständig neue Kurse zu buchen.»

In diesem Sinne könnte Openki durchaus ein Wegweiser sein, ein Testlabor für eine mögliche Zukunft der Weiterbildung. Denn – so glaubt Fries, die sich auf Grund ihrer Leidenschaft für Lerngruppen ihren eigenen Weg in den Bildungsbereich bahnt – Selbstorganisation und kollaboratives Lernen sollten auch für grosse Anbieter immer wichtiger werden.

Sobald diese das erkennen, ist Openki für die Zusammenarbeit bereit. Denn zur Selbstorganisation und Vernetzung kann die Plattform auch innerhalb einer Institution funktionieren – gegen faire Bezahlung, dafür ohne Auflagen. So viel Businessplan muss sein, um einen Traum zu verwirklichen.

URBAN SAND ist Mitbegründer von Openki. Das Bildungsprojekt will Menschen vernetzen, um von- und miteinander zu lernen. In der Pilotregion Zürich stehen dafür die Online-Plattform, Partnerschaften mit interessierten Akteuren sowie die Organisation eines Lernfestivals im Zentrum.

Kontakt: urban@openki.net

FLAVIA FRIES ist selbstständige Lernbegleiterin, unterstützt Openki und baut unabhängig davon die Projektgruppe «Co-Learning» auf, die sich mit selbstgesteuerten Lerngruppen auseinandersetzt. Kontakt: flavia.fries@gmx.ch

Des unités d'intégration pour articuler la théorie et la pratique

SARAH URFER NGUYEN, JENNIFER DUPERRET,
STÉPHANIE SUTER, DANIEL DÉNÉRÉAZ, CAROLINE GUT

L'École supérieure Arpih, à Yverdon-les-Bains, a mis en place des ateliers appelés « unité d'intégration », qui permettent l'articulation de la théorie à la pratique professionnelle. Ce dispositif offre aux étudiants la possibilité de s'approprier leur propre contenu d'apprentissage en le transformant en compétences opérationnelles sur le terrain.

Le champ de la formation d'adultes se renouvelle continuellement pour être au plus près des besoins des professionnels et de l'évolution de la société. Le rapport au savoir s'est modifié, le concept d'apprenance (Carré)¹ en est un bon exemple. Les pratiques professionnelles ne se réduisent plus à la mise en œuvre de normes, de prescriptions ou à l'application de connaissances. La formation doit non seulement transmettre des savoirs, mais aussi permettre leur transfert en compétences opérationnelles sur le terrain. Réfléchir à des dispositifs de formation novateurs demande de répondre à deux questions : Quelles sont les connaissances nécessaires à transmettre pour l'exercice d'un métier ? Quelles sont les conditions essentielles à une mise en œuvre effective des savoirs liés à ce métier ?

Le dispositif présenté ici offre un espace qui n'est ni le lieu de la pratique enseignante, ni le lieu de transmission d'éléments théoriques, ni un espace d'analyse de pratique. Il est un espace libre d'intégration de la théorie. Ce dispositif, appelé unité d'intégration, se répartit de manière régulière durant tout le cursus de formation, sous la forme d'ateliers (demi-jours). L'intégration vise la capacité de l'apprenant à mobiliser et à combiner plusieurs ressources acquises en cours pour résoudre un certain nombre de situations complexes (Roegiers)². L'innovation pédagogique se situe à trois niveaux. Premièrement, le contenu des ateliers n'est pas prédéfini et s'établit par les étudiants, sur le moment. Deuxièmement, la méthode d'élaboration et le type d'animation (mise en mots, jeux de rôle, travail à partir de

¹ Carré, Ph. (2005), *L'apprenance, vers un nouveau rapport au savoir*, Editions Dunod, Paris.

² Roegiers, X. (2010), *La pédagogie de l'intégration*, Editions De Boeck, Bruxelles.

vidéos, etc.) sont également choisis par les étudiants. Enfin, le cadre du dispositif permet de travailler sur les conditions nécessaires pour qu'un processus d'apprentissage puisse réellement s'opérer. Le dispositif suppose un croisement didactique entre les savoirs théoriques vus pendant la formation, les savoirs pratiques construits dans le cadre de l'expérience professionnelle et les savoirs du quotidien (Haas)³, ce qui donne une vision plus proche des pratiques réelles des étudiants (Peraya)⁴. La compétence se construit grâce à un processus articulant la pratique professionnelle, l'analyse et la conceptualisation (Joannert)⁵. Quel est alors le rôle du formateur dans ce dispositif, et en quoi cette innovation pédagogique aura-t-elle une influence sur la posture de l'étudiant ?

L'intervenant est garant du cadre nécessaire pour une mise en dialogue autour des savoirs transmis, appris ou incompris, permettant l'émergence d'un savoir collectif co-construit sur le moment. Les expériences des apprenants sont reconnues et exploitées didactiquement au travers d'un travail d'explicitation de situations complexes vécues sur le terrain, puis reliées à des notions théoriques. L'intégration permet de « transformer » les connaissances et les expériences pratiques en savoirs professionnels. Le cadre doit être suffisamment sécurisant pour que les étudiants n'aient pas peur de s'exposer aux regards des autres et se sentent légitimes dans leur capacité à élaborer du contenu, c'est-à-dire à entrer dans une posture d'expert.

L'animateur mobilise et engage les étudiants sans être porteur du contenu élaboré. Cette posture ne va pas de soi, elle est nouvelle pour le

formateur et pour l'étudiant habitué à recevoir de l'information. Les étudiants se trouvent de prime abord face à une incompréhension devant un formateur « qui n'enseigne pas ». Les étudiants doivent alors comprendre qu'échanger entre eux sur les notions étudiées est le moyen privilégié pour opérer un transfert de connaissances individualisé. Pour que le dispositif fonctionne, le formateur doit être porté par l'idée que les étudiants vont pouvoir élaborer du contenu sans lui. Philippe Meirieu⁶ parle du postulat d'éducabilité le fait de croire au potentiel de chacun, qui est la condition sine qua non de la mission pédagogique, notamment dans ce dispositif.

Le formateur ne transmet pas de normes ni de points de vue arrêtés. Cette posture diffère radicalement de la « position d'expert », qui évalue et donne des directives normatives. Le postulat est que son positionnement permet l'émancipation des étudiants. La relation se déplace du mode vertical, propre à l'enseignement traditionnel, vers un mode d'interactions qui trouve sa force dans la création d'un partenariat horizontal. Une alliance de statut entre le formateur et les étudiants se crée. Cette posture du formateur va à contre-courant de la dyade expert-novice qui crée une forme de dépendance entre l'étudiant et le formateur. Or, c'est bien l'émancipation de l'étudiant qui lui permettra de devenir auteur de sa formation et du développement de ses compétences.

Le formateur doit être convaincu que le dispositif déclenche un processus de transformation chez les étudiants. Cette posture favorise le désir de s'enrichir et la réelle possibilité de le faire. Pendant que les étudiants évoluent dans la discussion, l'animateur accompagne la dynamique du groupe tout en pointant les axes de construction des significations. En facilitant la révélation d'éléments dont les participants n'ont pas forcément conscience, le formateur exerce une fonction de catalyseur des affects que les participants lient aux savoirs. Il facilite et révèle

3 Hasse, V. (2006), *Les savoirs du quotidien : transmissions, appropriations, représentations*, Editions PU, Rennes.

4 Peraya, D. et al. (2012), *Typologie des dispositifs de formation hybrides : configurations et métaphores*. In : Bélaïr, L. Actes du 27e Congrès de l'Association internationale de pédagogie universitaire (AIPU). Trois-Rivières : Université du Québec.

5 Joannert, Ph. (2011), *Créer des conditions d'apprentissage : un cadre de référence socio-constructiviste pour une formation didactique des enseignants*, Bruxelles : De Boeck

6 Meirieu, Ph. (2019), « La pédagogie n'est pas une science », in *Sciences Humaines*, N°313

ainsi les savoirs inconscients. En se focalisant d'abord sur le rapport que le groupe entretient avec la formation et sur le rapport que chaque étudiant entretient avec les notions enseignées, le formateur met en lumière les obstacles que les étudiants ont à franchir pour intégrer de nouvelles connaissances. Les mécanismes de résistance à entrer dans un processus de formation sont alors travaillés pour permettre l'accès aux connaissances et à l'apprentissage.

Dans ce dispositif, les étudiants sont responsables du contenu élaboré et c'est dans l'intersubjectivité qu'ils vont assembler leurs points de vue. Ils construisent leur propre savoir à partir des représentations explicitées du groupe. Il y a une dialectique entre leur pensée et celle des autres, une prise de conscience dans l'altérité. Le travail sur les représentations permet de sortir du jugement et de développer une intelligence émotionnelle et cognitive. Cette prise de distance avec « la vérité » permet de relativiser la question de l'expertise et offre à l'apprenant l'accès à son propre savoir. Ainsi, les connaissances deviennent intériorisées et intégrées. Le dispositif engendre un rééquilibrage entre des savoirs d'expériences implicites — mais déjà expérimentés — et des savoirs

théoriques explicites — mais non expérimentés. Dans cette circulation des savoirs, les étudiants apprennent à s'évaluer et à s'ajuster face aux connaissances des uns et des autres, tout en apprenant à se positionner.

La seule transmission de savoirs ne suffit pas à la construction de compétences opérationnelles sur le terrain. Proposer des unités d'intégration induit une collectivisation des savoirs individuels et donne du pouvoir et de l'autonomie aux acteurs, ce qui ne peut avoir véritablement lieu qu'avec la confiance et l'engagement du formé, du formateur et de l'organisation formatrice. Ce dispositif est transposable dans tout type de formation, y compris dans le monde de l'entreprise. L'innovation du dispositif permet l'aboutissement du processus de formation en transformant les nouvelles connaissances acquises en compétences opérationnelles.

SARAH URFER NGUYEN et JENNIFER DUPERRET sont responsables de formation, ARPIH Ecole supérieure du domaine du social.

STÉPHANIE SUTER, DANIEL DÉNÉRÉAZ et CAROLINE GUT sont intervenants d'unités d'intégration à l'ARPIH.



Die Schule für Sprachen und Integration

Was wir bieten

Unsere Integrationskurse gewährleisten einen optimalen Start, sei es beim Übertritt in eine Schule oder für den Einstieg ins Berufsleben.

T 043 888 70 70 | www.academia-integration.ch

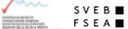


Wir integrieren Menschen

- **Intensivkurse** für die schulische und kulturelle Integration
- **Intensivkurse** für die kulturelle und soziale Integration
- **Intensivkurse** für die berufliche Integration
- **Deutsch- und Fremdsprachenkurse**
- **Sprachkurse** mit Berufs- und Branchenschwerpunkt
- **Prüfungszentrum** für telc, KDE und Bulats Tests
- **Computeranwenderkurs ECDL** mit Zertifikat
- **Kantonaler Deutschtest** im Einbürgerungsverfahren (KDE)







Datenbasierte Professionalisierung

PROF. DR. ULLA KLINGOVSKY leitet die Professur Erwachsenenbildung und Weiterbildung an der Fachhochschule Nordwestschweiz und ist Leiterin der Vertiefungsrichtung Erwachsenenbildung im Master of Educational Sciences des Instituts für Bildungswissenschaften der Universität Basel.

Immer mehr Hochschulen, Unternehmen und Weiterbildungseinrichtungen öffnen die «Black-Box: Kursraum» für eine datenbasierte Professionalisierung der Bildungsarbeit mit Erwachsenen. Diese Entwicklung ist gut und wichtig, denn über das, was in der Alltagspraxis der Erwachsenen- und Weiterbildung geschieht, gibt es noch viel zu wenig theoretisch und empirisch fundierte, d.h. professionelle Verständigung. Zwar besteht kein Mangel an Vorstellungen, Meinungen und Verlautbarungen über das, was in konkreten Weiterbildungsveranstaltungen vor sich geht: Wie Kurssituationen gemeinhin ablaufen und ablaufen sollen, gehört zum Alltagswissen und ist durch eigene Erfahrung und subjektive Theorien jeweils individuell gefärbt. Weiterbildungsanbieter und Kursleitende geben sich grösste Mühe bei der Grundlegung von erfolgreichen Ausgangsbedingungen für die Kurssituation (von der Raumorganisation bis zur didaktischen Konzeption) und überprüfen häufig genug auch die Ausgangssignale (in Form von Evaluationen oder Feedbackschleifen). Allein das, was sich in Situationen ereignet, in denen Erwachsene aufeinandertreffen, um miteinander zu lernen, bleibt ein komplexes und undurchsichtiges Geschehen, das selten empirisch erhellt und noch seltener theoretisch problematisiert wird – eine Black-Box.

Dabei verfügt die Erwachsenen- und Weiterbildung über eine lange Tradition der empirischen Kursforschung. Ein wesentliches Motiv für die Durchführung von Interaktionsanalysen in der Erwachsenenbildung waren die zunächst nur diffus wahrgenommenen Lern- und Verständnisbarrieren (v.a. bildungsgewohnter) Teilnehmender (Kejcz u.a. 1979f.). Jüngere Untersuchungen zur Interaktion in der Erwachsenenbildung richten ihre Aufmerksamkeit z.B. auf den Zusammenhang von Wissen und Interaktion in der Kurssituation und zeigen, dass das, was «Kursleiter bewirken, vielleicht weniger die Eröffnung von Lernräumen, sondern die von Inszenierungsräumen ist. Diese werden von den

Teilnehmenden genutzt, um nicht so sehr Lernende, sondern Wissende, Informierte, Kundige, Empörte und Betroffene, Bekennende oder gar Missionierende zu verkörpern» (Nolda 1996, S.364). Die Basis derartiger Untersuchungen bilden verschriftlichte Protokolle von Kurs- und Beratungsgesprächen als eines besonderen Typus von institutioneller Interaktion. In den letzten Jahren ist darüber hinaus auf der Grundlage videobasierter Aufnahmetechniken eine Erweiterung des Untersuchungsobjekts möglich geworden, die die Gesamtgruppe der Teilnehmenden und ihre nonverbale Interaktion im Raum dokumentiert und analysierbar macht (Kade/Nolda/Dinkelaker/Herrle 2014).

An diese Traditionslinien der Kursforschung schliesst das Forschungs- und Entwicklungsprogramm «Empirie im Kursraum» an. Ausgangspunkt der an der Pädagogischen Hochschule FHNW unter der Leitung der Professur für Erwachsenenbildung/Weiterbildung durchgeführten Fallstudien ist das Interesse an den Bedingungen, Strukturen und Prozessen, die in der Black-Box: Kurssituation beobachtbar sind und die Lehr-/Lernsituationen wesentlich beeinflussen. Das methodische Instrumentarium der Situationsanalyse (Clarke 2012) eignet sich in besonderer Weise, um Einsichten in die «gelebte» Kultur des Lehrens und Lernens in der Erwachsenen- und Weiterbildung zu gewinnen.

«WAS GEHT DA VOR SICH?»

Das als Ethnografie der Situation gerahmte Verfahren sucht Antworten auf die von Erving Goffman gestellte Frage «Was geht da vor sich?» (Goffman 1977, S.16). Der Untersuchungsgegenstand bezieht sich dabei weniger auf biografische Motive oder subjektive Gründe der handelnden Akteure. Im Zentrum der Ethnografie der Situation stehen die Dynamik des situativen Geschehens sowie die institutionellen und diskursiven Bedingungen, unter denen in der Kurssituation gehandelt

Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm «Empirie im Kursraum» ist als mehrstufiges Verfahren angelegt, das auf eine datenbasierte Professionalisierung von Kursleitenden und Weiterbildungsanbietern zielt.

wird. In Situationsanalysen geraten sämtliche Elemente in den Blick, die Kurssituationen in der Erwachsenen- und Weiterbildung rahmen und bedingen: Von Arbeitsaufträgen, die bestimmte Effekte zeitigen, über sog. «latente Themen», die in eine Situation wirken, aber unausgesprochen bleiben bis hin zu räumlichen Anordnungen oder impliziten Gestaltungsprinzipien. Mittels teilnehmender Beobachtung werden die Strukturiertheit der Kurssituation und die Strukturierungsleistungen von Kursleitenden und Teilnehmenden erhoben. Die der Situationsanalyse zugrundeliegende bildungswissenschaftliche Fragestellung ist es dabei, welche Bedingungen und Strukturen in Kurssituationen Denk-, Reflexions-, Erkenntnis-, Distanzierungs- und Handlungsräume eher befördern bzw. verschliessen.

Mittlerweile liegen eine Reihe von ethnografisch über Beobachtungen angefertigte, hochauflösende Einblicke in die alltäglichen Lehr-/Lernsituationen mit Erwachsenen aus unterschiedlichen Handlungsfeldern der Erwachsenen- und Weiterbildung vor (aus der Fortbildung für Lehrpersonen über die wissenschaftliche Weiterbildung bis hin zum Kursgeschehen aus der betrieblichen Weiterbildung). Der so entstandene Datenkorpus wurde mit Hilfe diskursanalytischer Werkzeuge und entlang der spezifischen Fragestellungen der jeweiligen Institutionen, des jeweiligen Kursleitenden oder des jeweiligen Unternehmens analysiert und ausgewertet. Erste Erkenntnisse zeigen, dass in jeder Mikrosituation Möglichkeiten zu anderen als den tatsächlich beobachtbaren Handlungsoptionen und -entscheidungen enthalten sind. Diese Möglichkeitshorizonte zur Sprache und in Verhandlung zu bringen kann neue Handlungsoptionen und Perspektiven für die professionelle Gestaltung einer erwachsenengerechten Lehr- und Lernkultur eröffnen.

Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm «Empirie im Kursraum» ist als mehrstufiges Verfahren angelegt, das auf eine datenbasierte Professionalisierung von

Kursleitenden und Weiterbildungsanbietern zielt. Die reflexiv-distanzierenden Einsichten in die Kursrealität ermöglichen eine professionelle Selbstverständigung über die Bedingungen und Effekte von Lehr-/Lernsituationen und erweitern das professionelle Entscheidungs- und Begründungswissen in der Erwachsenen- und Weiterbildung.

LITERATUR

- Clarke, Adele (2012): Situationsanalyse. Grounded Theory nach dem Postmodern Turn. Wiesbaden: Springer VS.
- Goffman, Erving (1977): Rahmen-Analyse. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Kade, Jochen/Nolda, Sigrid/Dinkelaker, Jörg/Herrle, Matthias (2014): Videographische Kursforschung. Empirie des Lehrens und Lernens Erwachsener. Stuttgart: Kohlhammer.
- Kejcz, Yvonne u.a. (1979): Das Bildungsurlaubs-Versuchs- und Entwicklungsprogramm (BUVEP). 8 Bd. Heidelberg: Esprint Verlag.
- Nolda, Sigrid (1996): Interaktion und Wissen. Eine qualitative Studie zum Lehr-Lernverhalten in Veranstaltungen der allgemeinen Erwachsenenbildung. Frankfurt a.M.: DIE

Walter Schöni

288 Seiten, br., CHF 38, € 32, 2017
ISBN 978-3-0355-0733-1
www.hep-verlag.ch
Auch als E-Book

BILDUNGS WERTSCHÖPFUNG

Zur politischen Ökonomie der
berufsorientierten Weiterbildung

Das Weiterbildungsgeschäft boomt.
Der Absatz bestimmt, was angeboten wird.

Die Studie kritisiert die Marktfixierung der
Weiterbildung und fragt nach ihrem Nutzen für
Lernende und Gesellschaft. Sie entwickelt ein
Wertschöpfungskonzept für die Bildung.

www.hep-verlag.ch/bildungswertschoepfung

Eine App für die Kursplanung

In der Erwachsenenbildung steht eine grosse Auswahl an Methoden und Hilfsmitteln für die Kursplanung zur Verfügung. Für jeden Kurs und jedes Ziel die passende Methode zu finden, kann aber viel Zeit in Anspruch nehmen. Wer dennoch nicht auf Abwechslung verzichten und hin und wieder Neues ausprobieren will, findet in der «App zur Kursplanung» des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung DIE – Leibniz Zentrum für Lebenslanges Lernen ein nützliches Planungsinstrument.

SCHNELLES NAVIGIEREN IM METHODENPOOL

Die kostenlose App bietet Informationen über rund 65 Methoden für alle Kursphasen vom Einstieg über die thematische Arbeit bis zur Evaluation. Bei der Auswahl passender Methoden hilft eine Reihe von Parametern. So kann nach Lernzieltypen, Sozialformen, Medientypen, Gruppengrösse und Zeitaufwand gefiltert werden. Die Methodenpalette ist breit: Neben sehr bekannten Instrumenten wie Brainstorming oder World Café stehen exotischere wie die Walt-Disney-Methode, der Rasende Reporter oder die Wetterkarte. Die Kurzbeschreibungen können als PDF heruntergeladen werden.

PLANUNGSHILFE

Gute Dienste leistet ausserdem die Planungsfunktion. In der App können Kurse mit zeitlichem Ablauf, Inhalt, gewählten Methoden und Kommentaren erfasst und gespeichert werden. Damit ist die App nicht nur eine anregende Methodenwühlkiste, sondern auch ein unkompliziertes Hilfsmittel für die rasche Zusammenstellung von Kursprogrammen. Entwickelt wurde die App, um

Kursleitende im Arbeitsalltag darin zu unterstützen, fundierte pädagogische Entscheidungen zu treffen. Sie kann aber auch für selbstgesteuertes Lernen genutzt werden.

PROJEKT DEMAL

Die App zur Kursplanung wurde beim DIE entwickelt und im Rahmen des EU-Projektes DEMAL inhaltlich ausgearbeitet. Der Kürzel DEMAL steht für Design, Monitoring and Evaluation Adult Learning Classes – Supporting Quality in Adult Learning. Die Projektkoordination lag bei Susanne Lattke, DIE, der SVEB hat als Projektpartner am Projekt



APP-ZUGANG

<https://www.course-planner-app.com/Login>



DEMAL-PROJEKTSEITE

www.demalproject.eu

und an der App mitgearbeitet. Weitere Projektergebnisse neben der App waren Kompetenzprofile, Weiterbildungskurse und Lernmaterialien für die Bereiche Kursplanung und Kursevaluation sowie Lernbegleitung. Diese stehen auf der Kurs-Website zur Verfügung.

Die App ist kostenlos in Deutsch, Englisch und vier weiteren Sprachen verfügbar. Da sie webbasiert ist, läuft sie auf allen Endgeräten. Interessenten erhalten nach der Registrierung einen persönlichen Zugangscode.

IRENA SGIER, SVEB

EVENTS

17.09.2019

09.00 – 12.30 / Lausanne
français**THINK TANK DE LA
FORMATION CONTINUE
EN SUISSE ROMANDE**

Les 3 premiers axes de discussions seront centrés sur : Innovations pédagogiques, dimension politique et impact des changements structurels et économiques.

20.09.2019

10.00 – 13.30 / Sion
français**JOURNÉE THÉMATIQUE
DE LA CRFC**

Cette journée thématique, qui aura lieu après l'Assemblée générale, est organisée en collaboration par la CRFC en collaboration avec la CRFBA. L'évènement est gratuit et ouvert à tous.

26.09.2019

09.45 – 16.45 / Bern / Berne
deutsch / français**12. ADA-
PLATTFORMTAGUNG**

Die diesjährige Plattformtagung steht nochmals ganz im Zeichen der Reform des AdA-Baukastens. Die Rückmeldungen der letzten

Plattformtagung, eine erweiterte Umfrage bei Absolventinnen und Absolventen und ein Grundlagenworkshop mit Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern ergaben ein erstes grobes Bild des Reformbedarfs. Die SKAdA als Träger-schaft des Baukastens hat diesen Frühling die Stossrichtung unter Berücksichtigung dieser Ergebnisse bestimmt und den Revisionsantrag beim SBFI eingereicht.

Sie werden an der Plattformtagung einen ersten Entwurf des neuen Qualifikationsprofils des Fachausweises zur Vernehmlassung erhalten. Skizzen der neuen Modularisierung des Baukastens und neue Formen des Qualifikationsverfahrens werden die Tagung abrunden.

**12. JOURNÉE
D'ÉCHANGES FFA**

Cette année encore, la journée d'échanges FFA portera sur la réforme du système modulaire FFA. Les commentaires recueillis lors de la dernière journée, une enquête approfondie auprès des diplômés et un atelier avec des représentants des employeurs ont permis de brosser un premier tableau approximatif de la nécessité d'une réforme. Ce printemps, la Commission suisse FFA, en tant que porteuse du système modulaire FFA, a déterminé l'orientation des réformes en tenant compte de ces résultats et a soumis la demande de révision au SEFRI.

Lors de cette prochaine journée, vous recevrez une première ébauche du nouveau profil de qualification du brevet fédéral pour consultation. Des croquis de la nouvelle modularisation de l'ensemble du système modulaire et des nouvelles formes de la procédure de qualification complèteront cette journée.

03.10.2019

09.00 – 12.00 / Neuchâtel
français**JOURNÉE RQFA**

La prochaine journée RQFA portera sur « la démarche qualité : question de sens et de bon sens ».

07.11.2019

Safe the Date / Lausanne
français**1^{ER} FORUM ROMAND
DE LA FORMATION
CONTINUE**

1^{er} Forum romand de la formation continue pour tous les membres de la FSEA et personnes actives dans le champ de la formation continue. Plus d'informations suivront.

Alle Veranstaltungen:
Tous les événements:
Tutti gli eventi:
<https://alice.ch>



Vorschau auf EP 3/2019: Werte und Wirtschaftlichkeit

In der Weiterbildung spielt weitergehend der freie Markt. Die Angebote richten sich nach der Nachfrage. Aber ist Weiterbildung ein Produkt wie jedes andere? Welche Werte pflegen Weiterbildungsanbieter, welche Kursleitende? Und können sie angesichts der ökonomischen Realität diese Werte auch tatsächlich aufrechterhalten?

Die Septemberausgabe der Zeitschrift «Education Permanente» geht diesen Fragen nach. Sie beleuchtet das Selbstverständnis und die tatsächliche Handlungsweise von Managern in der Weiterbildung wie auch von Kursleitenden. Sie richtet den Blick jedoch auch auf Rahmenbedingungen wie die heute gängige Submissionspraxis. Am 3. September in Ihrem Briefkasten.

À venir dans EP 2/2019: Valeurs et efficience économique

Le marché libre continue de jouer un rôle dans la formation continue. Les offres sont adaptées à la demande. Mais la formation continue est-elle un produit comme un autre? Quelles sont les valeurs cultivées par les prestataires de formation, par les responsables de cours? Et ces derniers peuvent-ils réellement maintenir ces valeurs face à la réalité économique?

Le numéro de septembre de la revue *Education Permanente* explore ces questions. Il met en lumière l'image de soi et les actions concrètes des managers en formation continue ainsi que, bien sûr, des formateurs. Toutefois, il examine également les conditions-cadres telles que la pratique actuelle des soumissions. Dès le 3 septembre dans votre boîte aux lettres.

Éducation Permanente

Schweizerische Zeitschrift für Erwachsenenbildung / Weiterbildung / Revue suisse spécialisée dans le domaine de la formation continue et de l'éducation des adultes / Rivista svizzera per l'educazione degli adulti e della formazione continua

Herausgeber / Éditeur

Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB
Fédération suisse pour la formation continue
FSEA / Federazione svizzera per la formazione continua
FSEA / Swiss Federation for Adult Learning SVEB, www.alice.ch

Redaktion / Rédaction

Ronald Schenkel, Oerlikonerstrasse 38,
8057 Zürich, medien@alice.ch

Redaktionskommission / Comité de rédaction

Erik Haberzeth (PHZH), Stefan Denzler (SKBF/
CSRE), Veronica Ineichen (aeB Schweiz),
Ulla Klingovsky (PH FHNW), Annika Ribordy
(SVEB/FSEA), Irena Sgier (SVEB/FSEA)

Korrektorat / Relecture

Karina Büchler (d), Catherine Vallat (f)

Produktion / Production

Grafisches Konzept und Layout /
Concept graphique et mise en page:
Völlm + Walthert,
Kochstrasse 16, 8004 Zürich,
www.voellm-walthert.ch
Druck / Impression: Stämpfli AG, Bern

Preise / Prix

Abo Schweiz / Abo en Suisse:
Print + ePaper CHF 65.–
Abo Ausland / Abo à l'étranger:
Print + ePaper CHF 75.–
Einzelausgabe / Exemplaire individuel:
CHF 18.– (SVEB-Mitglieder / Membres FSEA:
20 % Rabatt / 20 % de rabais)
Alle Preise inkl. MWST / Tous les prix avec TVA incl.

Frühere Ausgaben / Éditions précédentes

Frühere EP-Ausgaben können im Online-Shop
bestellt werden. / Les éditions EP précédentes
peuvent être commandées sur notre site en ligne.
www.alice.ch/shop

Mediadaten / Données médias

www.alice.ch/ep

Marketing

Urs Hammer, urs.hammer@alice.ch,
Tel. +41 44 319 71 75

Auflage / Tirage

1800 Ex.

Erscheinungsweise / Périodicité

4-mal pro Jahr / 4 fois par année

Nachdruck / Reproduction

Abdruck, Übersetzung oder elektronische Verbreitung der Artikel sind nur nach Rücksprache mit der Redaktion und dem/der AutorIn sowie unter Quellenangabe gestattet.
Toute copie, traduction ou diffusion d'articles par voie électronique n'est autorisée qu'après accord préalable de la rédaction et de l'auteur-e, ainsi qu'avec mention de la source.

www.alice.ch/ep

Potenzialentfaltung mit Lerntherapie

CLAUDIA STAUFFER,
M.A. Dipl. Lerntherapeutin ILT, Studienleitung

Das Lernen beeinflusst die Persönlichkeitsentwicklung nachhaltig. Der Mensch lernt lebenslang. Weiterbildung ist eine sowohl für die berufliche wie für die persönliche Entwicklung wichtige Voraussetzung.

Mit der berufsbegleitenden Aus- bzw. Weiterbildung zur dipl. Lerntherapeutin oder zum dipl. Lerntherapeuten¹ lassen sich die Weichen in eine neue Lebensphase stellen.

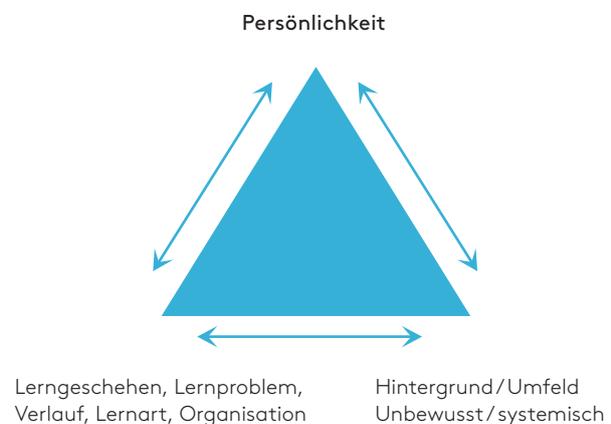
Dem Konzept der Lerntherapie liegt ein entwicklungstherapeutischer Ansatz zugrunde: Der Mensch entwickelt sich; dies geschieht auf der Grundlage komplexer Lernprozesse. Entwicklungs- und Lernprozesse beeinflussen sich gegenseitig, wobei sie sich hemmen oder beflügeln können.

Die Ursachen von Lernschwierigkeiten liegen oft in der inneren Dynamik der Persönlichkeit und werden als Appell und Entwicklungschance betrachtet.

Der lerntherapeutische Prozess verläuft zweigleisig, wobei die Persönlichkeit der Klientin im Zentrum steht: Auf der Grundlage einer stabilen therapeutischen Beziehung werden gleichzeitig Persönlichkeits- und Lernkompetenzen gefördert.

Die Lerntherapeutin arbeitet mit einer Klientin aus einer ganzheitlichen Sichtweise. Das bedeutet, dass die Persönlichkeit des Klienten immer im Zusammenhang mit dessen eigener

Biographie, seinen Anlagen, seiner Entwicklung und seinem sozialen Umfeld betrachtet wird.



Lernen als Ausdruck der Persönlichkeit ist immer subjektiv. Das Unbewusste, die Gefühle und die eigene Lebens- und Lerngeschichte sind von grosser Bedeutung für das Lernen.

In der Lerntherapie geht es darum, den Klienten im Sinn einer Hilfe zur Selbsthilfe dabei zu unterstützen, seine Lernschwierigkeiten zu überwinden. Die Lernkompetenzen sowie die Entwicklung der Persönlichkeit sollen gefördert werden, damit die Klienten zukünftig ihr Potenzial entfalten können.

Die Vorgehensweise ergibt sich aus der jeweiligen Problemstruktur sowie Problemdynamik und besteht aus der Befreiung aus den Verstrickungen bisheriger ungünstiger Muster, so dass neue, günstige Verhaltens- und Lernmuster aufgebaut werden können.

¹ Für eine bessere Lesbarkeit verzichtet die Autorin im weiteren Verlauf des Textes auf die Nennung beider Geschlechter; selbstverständlich ist immer auch das andere Geschlecht gemeint.



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

Les métiers changent... et vous?



**+ de 350 programmes de formation continue
pour choisir votre avenir**

www.unige.ch/formcont