

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.»

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 Bildungsmodul «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

Education Permanente 2/2019

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 Erfahren, 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».