

## Weiterbildung in der Zukunft Blicke aus dem fahrenden Zug

Die Redaktion ermunterte mich anlässlich ihrer Anfrage dazu, mich mit Prognosen «aus dem Fenster zu lehnen». Ich nehme diese Metapher gerne auf und wähle als Ort dieses Geschehens den fahrenden Zug.

Aus dem Fenster lehnt man sich im gemeinten Sinne wohl während voller Fahrt.

Dies scheint mir für die vorliegende Thematik passend, weil dadurch kein eigentlicher Stand-Ort gegeben ist und weil wir beim Zurückschauen erleben, wie das Fokussierte seine Konturen bis zum Verschwinden aus dem Blickfeld stetig verändert, sich aber nach Wenden des Kopfes beim Vorwärtsschauen in Fahrtrichtung ununterbrochen neue Perspektiven ergeben. Bilder nähern sich dabei in zunehmender Geschwindigkeit, verändern bei diesem Näherungsprozess ihre Gestalt und rauschen an uns vorbei, bevor wir sie ganz erfassen können. Deren mögliches Verfolgen bis zum Verschwinden aus dem Blickfeld wiederum lässt uns immerhin etwas mehr Zeit – welche uns jedoch für das Wahrnehmen des am Horizont neu Auftauchenden fehlt. Der Blick geradeaus (aus dem Fenster) dafür – vor allem derjenige in die Ferne – erlaubt etwas mehr Konstanz und suggeriert eine Art von Stand-Ort, die Bewegung scheint langsamer und gleichmässiger, je weiter der Blick schweift; auch ergonomisch gesehen verhindern wir so die drohende «Halskehre».

Die schnelle Faszination des Neuauftauchenden steht somit dauernd im Widerspruch zur Fokussierung von «Vorbeifahrendem». Ununterbrochen müssen wir entscheiden, wie nahe oder wie weit wir unsere Blicke schweifen lassen sollen. Da bleibt einem nur noch die Möglichkeit, den Kopf hin und wieder zurückzuziehen, das Fenster zu schliessen und das Auge in der Quasi-Stabilität des nahen Kontextes (Zugabteil) ruhen zu lassen – mit dem Risiko, dabei ausgerechnet die schönsten Ausblicke zu verpassen.

Selbstverständlich hinkt die Zugfahrtsmetapher, weil wir ja nicht nur durch die Landschaft und an ihr vorbeifahren, sondern diese auch gestalten, das Tempo und die Fahrweise mitbestimmen; wobei mir hierbei zunehmend auch Zweifel kommen...

Ich unterteile die folgenden Ausführungen in «Blicke geradeaus» (1.Perspektive) und «Blicke in Fahrtrichtung» (2. Perspektive).

Die 1. Perspektive kommt dabei etwas kontextorientierter und «trockener» daher – eher als Aufzählung aktueller bildungspolitischer Entwicklungsaspekte und Tendenzen. Die exemplarisch ausgewählten konkreteren Blicke der 2.Perspektive repräsentieren Hypothesen, welche ich auf Basis der 1.Perspektive, der Einschätzung des Weiterbildungsverhaltens von jüngeren Teilnehmer/innen in meinen eigenen Kursen und Lehrgängen sowie der «Hochrechnung» des zukünftigen Weiterbildungsverhaltens meiner beiden Töchter (14 und 16 Jahre alt) «extrapoliere».

Bei beiden Perspektiven fokussiere ich auf die Weiterbildung allgemein und berücksichtige jeweils den «Spezialfall» Lehrpersonenweiterbildung.

### 1. Perspektive: Blicke geradeaus – Tendenzen der Gegenwart

#### *Europäische Weiterbildungspolitik*

Basis der europäischen Weiterbildungspolitik ist nach wie vor das «Memorandum zum Lebenslangen Lernen» (vgl. Nussli 2006, 29) und das Bekenntnis zur Wissensgesellschaft, an welcher alle EU-Bürger teilnehmen können sollen; dazu gehört die Optimierung der «Weiterbildung vor Ort» sowie der bessere Zugang zu hochwertigen Informations- und Beratungsmöglichkeiten. «Adult Learning» ist ein zentrales EU-Programm. Dabei ist der Trend deutlich, dass Weiterbildung enger auf berufliche Verwertbarkeit hin diskutiert wird. Gemäss dem so genannten «Lissabon-Prozess» ist mehr Investition in Humankapital durch bessere Bildung intendiert, die EU möchte bis 2010 mit Hilfe einer Bildungsoffensive zur weltweiten Wirtschaftsführerin werden.

#### *Kompetenzorientierung, informelles Lernen*

Geplant sind in vielen Berufsfeldern Definitionen von europäischen Meta-Kompetenzrahmen («European Qualification Framework» – EFQ). Auch die Schweiz beabsichtigt die vermehrte Output-Steuerung durch Kompetenzvorgaben im Sinne definierter Standards sowie die Akkreditierung von Institutionen, welche sich in diesem Rahmen situieren. Dies ist heute schon bei der Akkreditierung von Schulleitungsweiterbildungen der Fall oder beim Qualitätsnachweis, welcher zu staatlichen Subventionen von Institutionen berechtigt (z.B. eduQua-Label, vgl. EDK 2003).

Dabei sollen auch ausserhalb von zertifizierenden Bildungsorganisationen informell erworbene Kompetenzen

anerkannt werden können. Die Einführung eines gesamtschweizerischen koordinierten Systems zur Anerkennung und Validierung der persönlich und beruflich erworbenen Kompetenzen ist geplant (). Statistische Angaben zeigen jetzt schon, dass informellem Lernen in der Schweiz ein hoher Stellenwert zukommt und dieses im Gegensatz zu institutionalisierter Bildung wenig abhängig von Geschlecht und Bildungsniveau zu sein scheint (EDK/SBF 2007, 5; 14).

#### *Nachfrageorientierte Finanzierung*

Im aktuellen Weiterbildungsmarkt zeigt sich eine deutliche Tendenz zur Erhöhung von nachfrageorientierter Finanzierung, weg vom Anbieter hin zu Nachfragenden. Bezogen auf die Weiterbildung von Lehrpersonen schützt die spezielle Rolle der Pädagogischen Hochschulen noch vor einer wirklichen Konkurrenz. Der Markt scheint zudem durch räumliche, interkantonale Vergrößerung im Moment «gebremst». Die Finanzierung der Weiterbildung im Dreieck Schule/Lehrperson/Kanton ist nicht vollständig geklärt (vgl. EDK 2004, 6). Deshalb lässt sich durchaus von einem «Quasi-Markt» sprechen.

#### *Das Dreieck der Interessen in der Lehrpersonenweiterbildung*

Bei der Weiterbildung von Lehrpersonen eröffnen sich Perspektiven, aber auch Ambivalenzen: Kantone definieren Weiterbildung als Instrument der Erneuerung im Bildungswesen, indem sie eine Weiterbildungspflicht als Teil des Berufsauftrages formulieren (vgl. EDK 2004). Lehrpersonen und Schulen sehen sie als Aufgabe ihrer Profession, Ausbildungsorganisationen wie die Pädagogischen Hochschulen formulieren Kohärenz-Ansprüche für Grundausbildung, Weiterbildung und Forschung. Die Finanzhoheit für Weiterbildung liegt nach wie vor bei den Kantonen; die geleiteten Schulen möchten aber die Weiterbildungsgelder im Rahmen ihrer Personalentwicklungsvorhaben selber verwalten. Je nach Interessenlage werden diese Ansprüche unterschiedlich ausbalanciert.

#### *Durchlässigkeit und Marktdynamik*

Hochschulen und Forschungsabteilungen entwickeln sich beschleunigt, Grenzen von Universitäten und Fachhochschulen verwischen sich langsam, ebenso die Grenzen von Aus- und Weiterbildung, die Trennung von berufsorientierter und allgemeiner Bildung ist zudem mehr oder weniger aufgehoben (EDK/SBF 2007, 8).

Formen der Weiterbildung pluralisieren und flexibilisieren sich. Die eingangs erwähnte Lissabon-Agenda der EU beinhaltet auf Hochschulebene die Umsetzung der Bologna-Deklaration, auf der Berufsbildungsebene sieht der so genannte Kopenhagen-Prozess ähnliche Instrumente, beispielsweise ECTS, vor. Eine Öffnung des Marktes und

eine europäische Formalisierung durch Output-Orientierung stehen einander gegenüber.

## 2. Perspektive: Blicke in Fahrtrichtung – Konturen am Horizont

Ich habe für die 2. Perspektive sechs Bilder ausgewählt und versuche beim Skizzieren den Moment vorwegzunehmen, in welchem die Zukunftsbilder Gegenwart werden – schreibe also eigentlich im Jahr 2020.

#### *«Wolkenorganisationen» und «brands»*

Die traditionellen Grenzen von Organisationen haben sich definitiv aufgelöst, funktionale Bereichsgrenzen sind durchbrochen. Die räumliche Nähe ist nicht mehr Voraussetzung, die Leistungsherstellung von Weiterbildung ist dezentralisiert, Branchenstrukturen verlieren an Bedeutung, Kooperationen werden genutzt, dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse sind aufgelöst. Moderne Organisationen sind wie Wolken: Aus weiter Entfernung mögen sie noch eindeutig von der Umgebung abgegrenzt erscheinen, beim «Durchflug» jedoch sind die Grenzen flüssig (Littmann/Jansen 2000, 125.).

Das gilt auch für Fachhochschulen und Weiterbildungsorganisationen: «Häuser des Lernens» sind nur noch Metaphern. Die früher als Übergang erachtete Dezentralisierung im Rahmen von überregionalen Regulierungs- und Umbauprozessen erwies sich als Beginn einer Dauerlabilität ohne «refreezing».

Aus der organisationalen Corporate Identity wurde eine Product-, Brand- oder Project Identity: Kunden wie Lehrpersonen wählen nicht mehr Anbieterorganisationen (Pädagogische Hochschulen), sondern spezifische Lehrgänge oder Begleitungsangebote, deren Identifikationspotential sehr hoch ist, unter anderem weil sie von Akkreditierungsstellen anerkannt und von Beratungsstellen empfohlen werden. Diese Tendenz zeigte sich erstmals im Jahr 2001 bei der einschneidenden Marktregulierung der Weiterbildungsstudiengänge MAS, DAS, CAS der Hochschulen.

Schwellen zu den Weiterbildungsangeboten sind nicht mehr Türen, Tore oder Eingänge im architektonischen Sinne, sondern Menschen, Logos und Passwörter.

#### *Lernen in Zeit und Raum*

Die gewerkschaftliche Errungenschaft der Trennung von Arbeits- und Freizeit ist der endlos möglichen Arbeitszeit gewichen, welche gleichzeitig von einer florierenden Freizeitindustrie überlagert wird. Nicht länger bestimmen gezielte Tages- und Wochenrhythmen von Arbeit, Pausen, Freizeit die Arbeits- und Lernzeit von Erwachsenen. Lernen ist überall und jederzeit möglich, fixierte Lernorte und Lernzeiten sind verschwunden, Zwischenräume und Zwischenzeiten werden bedeutsam. Gelernt wird unterwegs: «Mobile Learning» meint nicht nur die Nutzung mo-



## Master of Advanced Studies (MAS)

Nachdiplomstudiengang  
mindestens 60 ECTS-Punkte  
in der Regel berufsbegleitend  
über einige Jahre  
Niveau «Ristorante»

biler technischer Geräte, sondern auch die mobilen Lernenden selbst. Lernen und Arbeiten gleichen sich in ihrer Anlage der zeitlich-räumlichen Entstrukturierung. Wider früheres Erwarten vereinsamen die Menschen dabei nicht; sie treffen sich nach wie vor face to face, aber nicht mehr an fremdorganisierten Orten zu festgelegten Zeiten, sondern spontan, bei Bedarf, themenspezifisch, zu zweit, in Gruppen. Beim Wunsch nach offizieller Anerkennung und Validierung wenden sich Lernende an Akkreditierungsstellen.

### *Virtuelle Demokratisierung von Wissenszugängen*

Learning-Management-Systeme von Anbietern wurden lange lediglich als Buchungsmaschinen für Weiterbildungsangebote benutzt. «Webpalette» hiess einer der ersten Versuche in der Schweiz. Später integrierten diese Systeme Lernportale und entwickelten sich zu Marktplätzen für qualitätsgeprüfte Angebote – zunächst in gegenseitiger Öffnung in der branchenspezifischen Zusammenarbeit, später auch in interdisziplinärer Marktorientierung.

Inzwischen sind die Professionen (auch die Lehrprofession) selbstbewusst geworden. Die Asymmetrie zwischen Lehrenden und Lernenden hat sich auf der Ebene der Weiterbildung verflüchtigt, da die Nachfragesteuerung dies nötig machte.

Die Spezies der Digital Immigrants ist ausgestorben, Digital Natives, die mit digitaler Technik Aufgewachsenen, suchen und finden ihr Wissen auf virtuellen Plattformen.

Das Netz-«Project Gutenberg», bei dem Freiwillige in den Anfängen ihre Lieblingsbücher ab tippten, war nur der Start, ebenso die ersten Internet-Suchmaschinen, welche eine Art von «best of internet» mit Linksammlungen nachwiesen und so genannte «social bookmarking»-Portale<sup>1</sup> repräsentierten. «Soziale Software» wie «Wiki» liess schon vor Jahren zunehmend alle Nutzer zu Experten werden.

Professionsspezifisch existieren inzwischen etliche Portale, welche über Schlagwörter Zugang zu relevanten Links und damit zu wissenden Peers, Fach-Experten und -Expertinnen, Dokumenten oder zu den spezifischen Wei-

terbildungsangeboten auf dem Markt ermöglichen. Diese Virtualisierung führte zum massiven Einbruch von Präsenzveranstaltungen in der Weiterbildung, aber auch zur grossen Herausforderung für zertifizierende und akkreditierende Fachstellen, die für Kompetenzüberprüfungen zuständig sind. Lernen geschieht virtuell und sozial in unüberschaubaren überregionalen Netzwerken. Blitzschnell werden überall und immer wieder neu zu gewissen Lernthemen Netzwerke gebildet, Informationen ausgetauscht, um diese bei sinkendem Bedarf oder bei Zielerreichung wieder aufzulösen.

### *Personalentwicklung vor Ort*

(Handlungs-)Kompetenzen werden am Arbeitsort geschult und sogleich dort oder in überregionalen Validierungszentren überprüft. Jede Organisation, auch jede Schule, verfügt über Kompetenzzentren der Personalentwicklung. Die Schulung von Skills, das Einüben handlungsorientierter Kompetenzen sowie reflexive Schulung geschehen lokal und werden von den Personalentwicklungsverantwortlichen begleitet. Diese örtlichen Personalentwickler sind über die interkantonalen Qualitätslabels informiert und stehen in Kontakt zu nationalen Beratungs- und Akkreditierungsstellen. Innerorganisationale Feedbacksysteme, wie sie zuerst im Gesundheitswesen eingeführt wurden (Critical Incident Reporting System CIRS), sind in seit kurzem im Schulbereich in Erprobung.

### *Vom Flirt der Disziplinen zur Transdisziplinarität*

Die Komplexität der modernen Arbeitswelt ist längst so hoch, dass sich die globalisierte Wissensgesellschaft nicht mehr nach Disziplinen und Fachbereichen gliedern lässt. Innovationen vollziehen sich häufig an den Grenzen der Fachgebiete. Berufsbiographien verlaufen deshalb nicht mehr linear, sondern sprengen Grenzen von Fächern und Sparten. Aus den «Flirts der Disziplinen» (NZZ Büeler et al.) entwickelten sich an den Hochschulen interdisziplinäre Weiterbildungsangebote. Die Pädagogischen Hochschulen öffneten sich dafür relativ spät.

Alle Angebote zu überfachlichen Kompetenzen sind heute berufsheterogen und interdisziplinär ausgerichtet. Dadurch fand in den letzten Jahren eine immense «Flurbereinigung» in der Weiterbildung statt, die viele fachbezogene «Orchideen»-Angebote verschwinden liess.

Fachliche Weiterbildung und Begleitung erfolgt mehrheitlich on the job, überfachliche, interdisziplinär ausgerichtete Angebote werden dezentral organisiert und unter den Dächern der wenigen überregionalen Hochschulen angeboten; dabei bringen die ehemaligen Weiterbildungsabteilungen der Pädagogischen Hochschulen ihr spezifisches Wissen im Themenbereich «Lehren/Lernen» ein.

#### *Kompetenzzentren für Weiterbildungsberatung und Akkreditierung*

Im «5. Brennpunkt» hat der LCH vor mehr als 15 Jahren (2002) weitsichtig darauf hingewiesen, dass Professionelle einen wirklichen Angebotsmarkt benötigen und mit diesem auch verantwortungsvoll umgehen können, dass aber Fachstellen, die eine kritische Marktübersicht bieten und vermitteln können, noch fehlen.

Dem ist nicht mehr so: Teile der ehemaligen Weiterbildungsabteilungen der (Pädagogischen) Hochschulen haben sich darauf spezialisiert, den Markt zu analysieren und die lokalen Personalentwicklungsverantwortlichen über Markttendenzen, Angebote und deren Qualität laufend zu informieren und zu beraten. Zudem unterhalten diese Zentren einen Pool von beweglichen BildungsberaterInnen. Sie bilden die professionelle fach- und berufsspezifische Redaktion im Wissensmeer. Andere ehemalige Mitarbeiter/innen der Weiterbildungsabteilungen der PH haben sich auf Akkreditierungen und Validierungsaktivitäten spezialisiert.

Man hört gelegentlich, es seien neue interdisziplinäre Kompetenzzentren für die Entsorgung von «Altwissen» geplant...

#### **Schluss**

Es ist den Lesern und Leserinnen überlassen, diese Bilder,

welche sich am Horizont auftun und uns -sich stetig verändernd- entgegenrasen, weiter zu verfolgen. Die Analyse, welche Gestaltungsmöglichkeiten uns bei voller Fahrt bleiben, wäre noch zu leisten. Und: Bereits tauchen am neuen Horizont interessante und kaum erwartete Konturen auf...

#### **Anmerkungen**

- 1 Gemeinschaftliches «bottom up»-Indexieren (social bookmarking) ist eine Form der freien Verschlagwortung, bei der Nutzer/innen Deskriptoren (Schlagwörter) mit Hilfe verschiedener Arten von Sozialer Software ohne Regeln zuordnen. Die bei diesem Prozess erstellten Sammlungen von Schlagwörtern («tags») werden im Deutschen Folksonomien (aus «folk taxonomies») genannt.

#### **Literatur**

- Büeler, X. et al: Flirt der Disziplinen, in NZZ Bildungsbeilage Nr. 114, 2008 S.87
- EDK (Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren) und SBF (Staatssekretariat für Bildung und Forschung des EDI): Weiterbildung – Kapitel 7 des Schweizer Beitrages für die Datenbank «Eurybase – the database on education systems in europe», EDK/IDES 2007
- EDK: Erläuterungen zu den Empfehlungen zur Weiterbildung von Lehrpersonen, Bern 2004
- Europäische Gemeinschaften, GD Bildung und Kultur: Der europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen EFQ, Luxemburg 2008
- EDK: Empfehlungen zur Weiterbildung von Erwachsenen 2003
- LCH: Stellungnahme LCH zum Bericht der Spurguppe «EDK-Empfehlungen» zur Weiterbildung der Lehrkräfte aller Stufen» 2002
- Leutwyler, B. et al: Untersuchung zur Akzeptanz von Laufbahnmodellen im Lehrberuf (Studie im Auftrag des LCH), Zug 2005
- Littmann, P., Jansen, St.A.: Oszillodex, Stuttgart 2000
- Nuissl, E.: Weiterbildungspolitik in der europäischen Union, in: education permanente, Nr. 3 2006, Zürich S. 29-31
- Weber, D.: Wie Zeitungen und Bücher kostenlos wurden, in: NZZ-Folio, S. 43 Juni 2008
- Weber, K.: Perspektiven für die Weiterbildung von Lehrpersonen und strategische Ansätze ihrer Umsetzung – Expertise im Auftrag der Schweizerischen Konferenz für Lehrerweiterbildung SKLWB 2007

#### **Inserat**

## **SCHULPRAXISBERATUNG** **PROFESSIONELLES SCHUL COACHING** **FÜR LEHRKRÄFTE UND BEHÖRDEN**

Frau Eva Wiesmann, 8460 Marthalen  
Schulpraxisberaterin und Supervisorin: Mitglied ISSVS  
Telefon 079 707 33 15, E-Mail: p-s-c@bluewin.ch

