

ERSTER TRENDBERICHT

# TRANSIT

## Think Tank for Adult Learning

### Fokusthemen und Szenarien zur Zukunft der Weiterbildung

IRENA SGIER  
RONALD SCHENKEL  
STEFANIE DERNBACH-STOLZ



# Inhaltsverzeichnis

Management Summary .....	4
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>5</b>
1.1 Arbeitsweise .....	6
1.2 TRANSIT-Team und TRANSIT-Kosmos .....	8
1.3 Meilensteine: Veranstaltungen und Plattformen .....	8
<b>2 Erstes Expertentreffen im September 2017 .....</b>	<b>9</b>
2.1 Diskussionsthemen .....	9
2.2 Zwischenresultate .....	11
<b>3 Zweites Expertentreffen im August 2018 .....</b>	<b>12</b>
<b>4 Zeitfenster, 16. Januar 2019 .....</b>	<b>14</b>
4.1 Fokusthema 1: Kreativität .....	14
4.2 Fokusthema 2: Lern- und Erfahrungsräume .....	18
4.3 Fokusthema 3: Wissensquellen .....	23
<b>5 Ausblick: Perspektiven für die Weiterbildung .....</b>	<b>29</b>
<b>6 Themenspeicher .....</b>	<b>30</b>
<b>7 Diverses .....</b>	<b>32</b>
7.1 Die TRANSIT-Webseite als digitaler Resonanzraum .....	32
7.2 Education Permanente zum Thema «Zukunft der Weiterbildung» .....	33
Literaturverzeichnis .....	34
Impressum .....	36

# Management Summary

TRANSIT ist ein neuer, interdisziplinärer Think Tank für die Weiterbildung. Vom Schweizerischen Verband für Weiterbildung SVEB gegründet, setzt sich TRANSIT zum Ziel, aktuelle Entwicklungen zu erfassen, zu analysieren und Zukunftsperspektiven für die Bildung von Erwachsenen zu entwerfen. Der vorliegende Trendbericht gibt Einblick in die Arbeitsweise und die ersten Resultate des Think Tanks.

Was TRANSIT von anderen Think Tanks unterscheidet, ist sein kollaborativer Ansatz. Zwar stützt sich auch TRANSIT auf Expertenwissen und wissenschaftliche Analysen, die Themen, Szenarien und Perspektiven werden aber nicht von ausgewählten Experten, sondern in partizipativen, allen Interessierten offenstehenden Formaten entwickelt. Dadurch fliessen unterschiedlichste Sichtweisen und vielfältiges Praxiswissen in die Trendanalysen ein. Dieses Vorgehen erfordert viel Zeit und die Bereitschaft, Prozesse und Inhalte fortwährend zu reflektieren und bei Bedarf anzupassen. Und es braucht offene Plattformen, auf denen Themen und Erfahrungen diskutiert und Vorstellungen künftiger Bildung erprobt werden können.

TRANSIT wurde 2017 gegründet. In der ersten Phase fanden drei Veranstaltungen und rund zehn interdisziplinäre Experteninterviews statt. Zudem wurde ein «Manifest» entworfen und eine Website aufgebaut. Im Verlauf dieses Prozesses kristallisierte sich eine Reihe von Themen heraus, denen sowohl die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch die involvierten Fachleute aus der Praxis eine hohe Relevanz für die Zukunft der (Erwachsenen-) Bildung attestieren. Drei dieser Themen wurden vertieft diskutiert: die Veränderung und zunehmende Entgrenzung von Lern- und Erfahrungsräumen, welche neue Konstellationen von physischen, sozialen und virtuellen Räumen mit sich bringt; die steigende Bedeutung von Kreativität als Ressource in Lern- und Arbeitsprozessen; die Pluralisierung der Wissensquellen mit ihren Konsequenzen für die Aneignung von Wissen und die Rolle, die den Bildungsorganisationen dabei zukommt. Als viertes Fokusthema wurde «Dispositive der Macht» bestimmt, aber noch nicht vertieft; dabei geht es um Verschiebungen und neue Mechanismen in der Steuerung von Bildung, die sich unter anderem in einer Demokratisierung des Wissens bei gleichzeitig steigender Kontrolle äussern.

Der vorliegende Trendbericht gibt Einblick in die Aufbauphase des Think Tanks, die Arbeit an den Fokusthemen und die bisher entworfenen Szenarien. In der nächsten Phase werden die Szenarien zu Zukunftsperspektiven weiterentwickelt und zugleich Projekte konkretisiert, die in der Praxis umgesetzt werden können.

# 1 Einleitung

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 angesichts geringer Personal- und Finanzressourcen kaum mit Themen der Weiterbildung.

Aus diesem Grund hat der SVEB einen Think Tank zur Weiterbildung ins Leben gerufen. Er konkurrenziert 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 basiert 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.

Seine Arbeit hat der Think Tank offiziell im September 2017 aufgenommen. Als Kick-off kann ein erstes 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 Januar 2019 in Workshops vertieft werden.

Zeitgleich mit dem zweiten Expertentreffen wurde die Webseite des Think Tanks [www.thinktank-transit.ch](http://www.thinktank-transit.ch) aufgeschaltet. Die Webseite dient in Ergänzung zu den Events als digitaler Reflexionsraum. Darin werden die Themen, welche an den Veranstaltungen diskutiert werden, in Experteninterviews vertieft. Die Webseite ist zudem das Archiv des Think Tanks.

Die Namensgebung für den Think Tank erfolgte ebenfalls auf das zweite Expertentreffen hin. TRANSIT versinnbildlicht die Idee, die dem Think Tank zugrunde liegt: Einerseits steckt die Weiterbildung in einer Phase des Wandels, 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.

Der vorliegende Bericht beschreibt die Arbeitsweise von TRANSIT und geht im Wesentlichen auf die Ergebnisse der thematischen Workshops ein. Diese Ergebnisse wiederum sind die Grundlagen der nächsten Arbeitsschritte des Think Tanks 2019 und darüber hinaus.

## **1.1 ARBEITSWEISE**

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 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 Start-up-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 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 Start-up-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, 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 (vgl. Abb. 1). 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 derer konkretere Szenarien entwickelt werden.

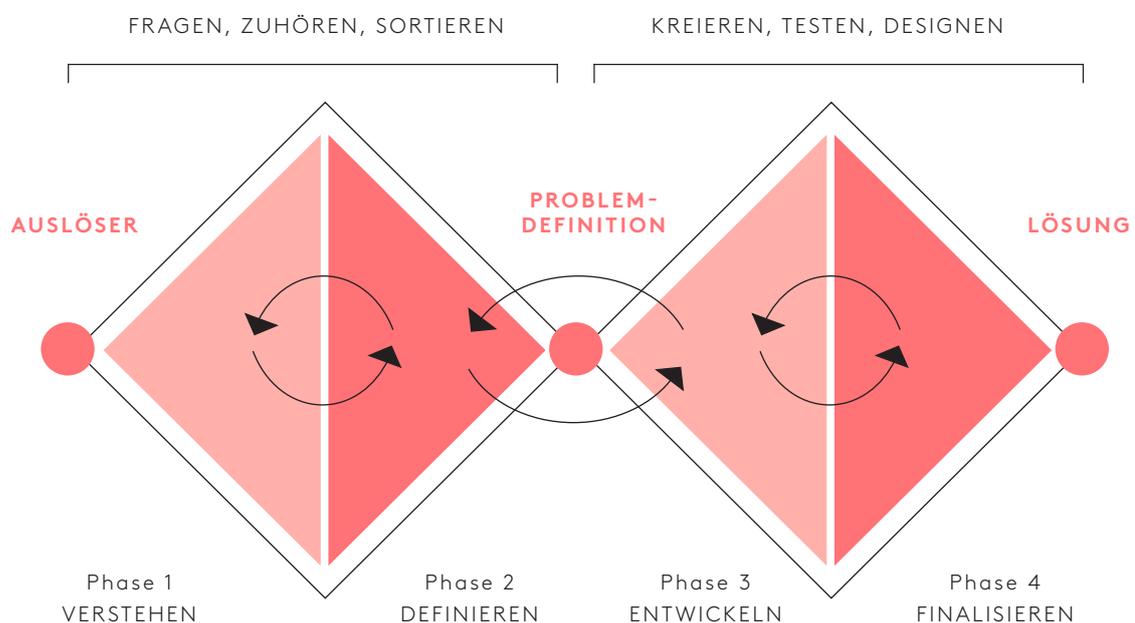


Abb. 1 Doppelter Diamant (Eissa 2017)

Die auf diesem Weg entstandenen Themen und Szenarien werden durch das TRANSIT-Team unter Einbezug von Experten und Fachliteratur weiter ausgearbeitet, vertieft und teilweise durch eigene Studien ergänzt. Auf diesem Weg entstehen Trendberichte, die Perspektiven für die Zukunft der Weiterbildung aufzeigen und Impulse für die Praxis geben sollen. Mit den Trendberichten ist aber die Arbeit des Think Tanks nicht abgeschlossen. Die Berichte dienen als Grundlage für die weitere Auseinandersetzung mit den Perspektiven im Weiterbildungsfeld und für ihre Konkretisierung in der Praxis. Damit ist Phase 2 vorläufig abgeschlossen.

Auf der Grundlage der Trendberichte und ergänzender Materialien wird in einem nächsten Schritt (Phase 3), der noch zu tun ist, das Feld erneut geöffnet, um Projektideen zu entwickeln, die schliesslich wiederum zu einigen konkret umsetzbaren Projekten (Phase 4) verdichtet werden. Damit schliesst TRANSIT einen ersten Themenzyklus ab.

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 auf der Webseite von TRANSIT [www.thinktank-transit.ch](http://www.thinktank-transit.ch) publiziert. Sie behandeln Aspekte wie Digitalisierung und Digitalität, Kreativität oder virtuelle Realität. Sie stellen somit ein zusätzliches Arbeitsinstrument für die Think-Tank-Community dar, womit auch gesagt ist, dass die Webseite wesentlich mehr ist als eine reine Dokumentationsplattform der Tätigkeit von TRANSIT.

## **1.2 TRANSIT-TEAM UND TRANSIT-KOSMOS**

Auf strategischer Ebene wird TRANSIT von der Geschäftsleitung des SVEB getragen. Die Geschäftsleitung entwickelte im Rahmen von zwei Strategieworkshops die grundsätzliche Ausrichtung und Zielsetzung des Think Tanks. Sie begleitet TRANSIT im Sinne einer Steuergruppe, die die Entwicklung des Think Tanks periodisch reflektiert und strategische Entscheidungen trifft.

Das Leitungsteam des Think Tanks besteht aus:

Irena Sgier, stv. Direktorin SVEB, Leiterin Entwicklung & Innovation  
Ronald Schenkel, Mitglied der Geschäftsleitung SVEB, Leiter Kommunikation, Marketing und Dienste SVEB

Sie teilen sich die Ko-Leitung und sind für die Administration, Planung und Sicherung der erarbeiteten Inhalte zuständig. Weitere SVEB-Mitarbeitende aus dem Bereich Entwicklung und Innovation unterstützen sie dabei. Zur Durchführung von Events greift TRANSIT auf den Dienstleistungsbereich und die Administration des SVEB zurück.

In der Anfangsphase des Think Tanks (2017 bis Ende 2018) erhielt TRANSIT auch externe Unterstützung durch Björn Müller und Niels Rot von STRIDE Learning. Für die strategische Beratung und das Community-Building stand Niels Rot TRANSIT zur Seite. Björn Müller, Mitbegründer von STRIDE Learning, Dozent, Coach und Moderator, begleitete den Think Tank auch operativ als Prozessbegleiter und unterstützte das Leitungsteam bei der Entwicklung und Durchführung der Veranstaltungen.

## **1.3 MEILENSTEINE: VERANSTALTUNGEN UND PLATTFORMEN**

Während der Aufbauphase in den ersten zwei Jahren fanden drei Veranstaltungen statt, zwei interdisziplinäre Expertentreffen und eine grössere, öffentliche Veranstaltung, die sich primär an Fachleute aus der Erwachsenenbildung richtete. Diese Veranstaltungen bildeten die Basis für die Identifizierung von Themen und Ansatzpunkten für Zukunftsperspektiven.

## 2 Erstes Expertentreffen im September 2017

Am 6. September 2017 traf sich erstmals im Rahmen des Think Tanks eine kleine interdisziplinäre Gruppe zum Austausch. Die Expertinnen und Experten waren eingeladen, sich mit der Frage auseinanderzusetzen: Wie entwickelt sich das Wissen in Zukunft und was bedeutet das für die Bildung? Der Themenrahmen wurde bewusst breit gesteckt und offengehalten. Das Treffen sollte dazu dienen, erste Ansatzpunkte für eine interdisziplinäre Diskussion zur Zukunft der Weiterbildung zu identifizieren und erste Gedanken zu sich abzeichnenden Trends festzuhalten. Es kann als eigentlicher Kick-off-Event für den Think Tank verstanden werden.

Teilnehmende:

- Philipp Theisohn, Prof. für Neuere Deutsche Literaturwissenschaft an der Universität Zürich; forscht unter anderem zum literarischen Zukunftswissen
- Niels Rot, Ko-Gründer von Stride Learning, einem Start-up, das Weiterbildungen in den Bereichen collaborative leadership und soziale Innovation anbietet
- René Pfitzner, bis 2018 Spezialist für Machine Learning und künstliche Intelligenz bei der NZZ, aktuell als selbständiger Unternehmer im Tech-Bereich tätig
- Christina Colberg, Chemikerin und Dozentin an der pädagogische Hochschule Thurgau, Expertin Bildung für nachhaltige Entwicklung
- Bernhard Grämiger, Direktor SVEB
- Irena Sgier, stv. Direktorin SVEB, Leiterin Entwicklung&Innovation und Ko-Leiterin TRANSIT
- Ronald Schenkel, Leiter Kommunikation, Marketing, Dienste SVEB und Ko-Leiter TRANSIT
- Philipp Schüepp, wissenschaftlicher Mitarbeiter SVEB

### 2.1 DISKUSSIONSTHEMEN

Die Diskussionsthemen ergaben sich zum Teil aufgrund der Verortung der einzelnen Teilnehmenden. Es zeigte sich jedoch, dass einzelne Themen oder Themenfelder in alle der vertretenen Disziplinen hineinreichten. So kamen starke Argumente zu einer neuen Rolle der Weiterbildung vor dem Hintergrund der Veränderung auf dem Arbeitsmarkt insbesondere von den Vertretern der Hochschulbildung, während der Experte für Machine Learning die Erwartungen an die zukünftige Rolle von künstlicher Intelligenz abschwächte.

## **VERHÄLTNIS MENSCH-MASCHINE**

Im Zusammenhang mit der Digitalisierung wurde über das Verhältnis zwischen Mensch und Computer diskutiert. Der wachsende Einfluss von Technik und künstlicher Intelligenz stellt den Menschen in seinem Arbeitsumfeld in Frage.

Bildung wird künftig stärker auf Kompetenzen fokussieren müssen, die nicht durch künstliche Intelligenz ersetzt werden können. Die Expertengruppe schlug denn auch eine radikale These vor: Bildung ist nur dann relevant, wenn sie auch Persönlichkeitsbildung ist, einen also im humanistischen Sinn als Mensch weiterbringt.

Zu den relevanten Kompetenzen gehört unter anderem die Kreativität. Kreativität als menschliches Vermögen spielt nicht nur eine Rolle in einem engeren künstlerischen Sinn, sondern auch bei der Entstehung und Verwendung von Wissen und im Hinblick auf die Fähigkeit, Komplexität zu bewältigen. Sie ist sozusagen ein Kernelement von Bildung, dessen Bedeutung nach Ansicht der Diskussionsrunde weiter zunehmen wird.

## **ZUKUNFT DER ARBEIT**

Ausgehend von den Auswirkungen der Digitalisierung und Globalisierung waren die Teilnehmenden davon überzeugt, dass Arbeit und Beruf künftig neu gedacht werden müssen. Lernen und Bildung müssten als Werte unabhängig von Arbeit verstanden werden, befreit also vom Diskurs der Employability, so die Schlussfolgerung. Das schaffe aber auch Raum für berufs- und arbeitsunabhängige Bildungsziele zur Persönlichkeitsentwicklung. In einem radikaleren Szenario, das von einem Wegfall vieler Arbeitsplätze durch Digitalisierung ausgeht, könnte Bildung auch als Ersatz für Arbeit gedacht werden.

## **KÜNFTIGE ROLLE DER BILDUNG**

Aus den obigen Überlegungen ergibt sich als mögliches Szenario auch eine andere Rolle der Bildung. Sie könnte nicht mehr in erster Linie auf Wirtschaftssubjekte abzielen, sondern auf die geistige und körperliche Gesundheit des Individuums und seine Fähigkeit zur gesellschaftlichen Teilhabe. Wird das kritische Denken bzw. das kritische Bewusstsein zur primären Zielsetzung der Bildung, setzt dies auch neue Formen des Lernens voraus. In den Vordergrund rückt begleitetes Lernen. Lehrende werden vermehrt zu Lernbegleitern; klassische Lernformate bröckeln. Auch wird aufgrund der wachsenden Verfügbarkeit von Wissen das selbstgesteuerte Lernen an Relevanz gewinnen, was sich in Folge auf die personellen Ressourcen von Anbietern auswirken würde. Diese Tendenzen zeichnen sich bereits gegenwärtig im Bildungssystem ab, werden aber eine noch zentralere Rolle innerhalb der Bildung einnehmen.

## 2.2 ZWISCHENRESULTATE

Die Tendenz zur Verschiebung oder gar Auflösung klassischer Rollenverständnisse in der Weiterbildung sowie die steigende Bedeutung «offener Lern- und Erfahrungsräume» wird immer wieder als – teilweise bereits verwirklichte – Vision formuliert. Sie wird auch fruchtbar gemacht für den betrieblichen Kontext, in dem sich Interessen der Unternehmen, der Mitarbeitenden und von Weiterbildungsanbietern kreuzen.

Dass ein sogenannter Skill Shift stattfinden wird bzw. bereits stattgefunden hat, ist ebenfalls ein Befund, den die Teilnehmenden des ersten Expertentreffens bejahten. Es zeigte sich, dass gerade in Abgrenzung zur künstlichen Intelligenz, so wie wir sie heute erfahren, das kreative Potenzial des Menschen seine Stärke ausmacht. Kreativität als eine Kernkompetenz der Zukunft (oder auch schon der Gegenwart) und damit auch als ein zentrales Element der Bildung taucht als Konstante in allen Diskussionen auf.

### 3 Zweites Expertentreffen im August 2018

Im August 2018 fand im Migros Museum für Gegenwartskunst ein weiteres interdisziplinäres Treffen statt. Die Einladung richtete sich wiederum an Vertreterinnen und Vertreter unterschiedlicher Fachgebiete und wissenschaftlicher Disziplinen inklusive der Bildungsforschung. Der Anlass wurde in Kooperation mit Stride Learning durchgeführt, was es ermöglichte, insbesondere aus dem Bereich alternativer Lernbewegungen (Bsp. Openki als Plattform für selbstorganisiertes Lernen) sowie aus der Start-up-Szene (Impact Hub Zürich) Teilnehmende zu gewinnen. Rund 25 Personen nahmen am Anlass teil. Gemeinsam war ihnen natürlich das Interesse an der Zukunft der (Weiter-)Bildung und insbesondere die Frage, wie Wissen heute entsteht und genutzt wird. Der Anlass trug die Bezeichnung «Futures Playground». Der Name war Programm: Mit teilweise spielerischen Ansätzen entwickelten die Teilnehmenden ausgehend von zwei Inputreferaten verschiedene Visionen der Zukunft.

Nachdem bereits in der ersten Veranstaltung die besondere Rolle der Kreativität augenscheinlich wurde, hat sich die TRANSIT-Leitung entschlossen, hier einen Schwerpunkt zu legen. Insbesondere interessierte die Frage, wie sich Künstlerinnen und Künstler Wissen aneignen und mit kreativen Ansätzen neues Wissen schaffen. Dazu wurde Sibylle Omlin als Referentin geladen.

Der zweite Input sollte sich um die Frage der sich auflösenden Rollen in der Weiterbildung sowie um alternative Lern- und Erfahrungsräume drehen. Dazu wurde Outi Kuittinen vom finnischen Think Thank Demos Helsinki eingeladen. Demos Helsinki arbeitet stark mit Formaten der Kollaboration im sozialen Kontext. Diese Arbeit wird unter anderem auch als Bildungsarbeit verstanden.

#### **INPUT 1: SIBYLLE OMLIN: «PERFORMANCE OF FUTURE KNOWLEDGE: SEARCH, UNDERSTAND, CURIOSITY!»**

In ihrem Input beschreibt die Autorin und Kuratorin Sibylle Omlin Künstler als Pioniere, die versuchen, scheinbar unvereinbare Welten auf neue Weise und mit neuen Mitteln zu verbinden. Sie definieren die Sprache der traditionellen Medien, Materialien und Technologien neu, indem sie Kunstwerke schaffen, Konzepte entwickeln, Essays schreiben, Archive erforschen und Körper im Raum choreografieren. Künstler sind fasziniert von der endlosen Aufgabe, das, was wir Realität nennen, auf neue Weise zu erleben und darzustellen.

Sie setzen somit ein performatives Konzept zum Lernen, Erkunden und Vergleichen um, das in einer Welt der destabilisierten Werte und Verbindlichkeiten zu einer allgemeinen Lernstrategie werden könnte.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Die Rede von Sibylle Omlin ist auf [www.thinktank-transit.ch](http://www.thinktank-transit.ch) als Video abrufbar: <https://www.thinktank-transit.ch/die-begegnung-bleibt-zentral/>

## INPUT 2: OUTI KUITTINEN: «RADICAL LEARNING EXPERIENCES - SHAPING SENSE OF MY AND OUR CAPABILITIES THROUGH COLLECTIVE EXPERIMENTS»

In einer Welt des beschleunigten Wandels stellen sich gemäss Outi Kuittinen vom Think Tank Demos Helsinki dem Individuum eine Reihe von fundamentalen Fragen: «Darf ich?», «Zu was bin ich fähig?», «Bin ich dazu fähig?» Kuittinen bezieht sich dabei auf den Historiker Yuval Harari (2018). Dieser bezeichnet die Frage «wer bin ich?» als die wichtigste, aber auch die am schwierigsten zu beantwortende.

Dazu schlägt Kuittinen vor, sich auf Dinge einzulassen, die man noch nie zuvor getan habe. Ihr Rezept ist, gemeinsam nach etwas zu streben und sogar um etwas zu kämpfen – aber im sicheren Raum des Experimentierens. Als Anschauungsbeispiel nennt sie das in der Wüste von Nevada alljährlich stattfindende Festival Burning Man. Es bietet Gelegenheit, in zufällig zusammengesetzten Gruppen Projekte umzusetzen, die die einzelnen Teilnehmenden mit Aufgaben konfrontieren, welche das Erlernen neuer Fähigkeiten erfordert. Dieses Lernen geschieht im Kollektiv und ausserhalb eines institutionellen Rahmens. Kuittinen betont dabei die «horizontale Kraft» des Peer-to-Peer-Lernens. Gemeint ist dabei die befähigende und beziehungs- bzw. gemeinschaftsstiftende Funktion, wenn grundsätzlich jedem die Fähigkeit des Lehrens bzw. Teilens von Wissen zugesprochen wird.<sup>2</sup>

### FOKUSTHEMEN

Auf der Basis der beiden Inputs entwarfen die Teilnehmenden in selbstorganisierten Gruppen Thesen, Szenen und Szenarien für die Zukunft der (Weiter-)Bildung. Aus diesen Materialien destillierte das TRANSIT-Team anschliessend Themenfelder und wählte vier Themen für die weitere Arbeit aus:

- Kreativität
- Lern- und Erfahrungsräume
- Multiple Wissensquellen
- Dispositive der Macht

Mit der Bestimmung der vier Themen tritt auch die Arbeit von TRANSIT in eine neue Phase ein; nach den Phasen des Verstehens und Definierens folgt nun die Einleitung der Phase des Entwickelns. Mit dieser Vorgabe startete der Think Tank in seinen nächsten Anlass: «Zeitfenster» vom 16. Januar 2019.

---

<sup>2</sup> Die Rede von Outi Kuittinen ist auf [www.thinktank-transit.ch](https://www.thinktank-transit.ch/what-we-can-learn-from-burning-man/) abrufbar: <https://www.thinktank-transit.ch/what-we-can-learn-from-burning-man/>

## 4 Zeitfenster, 16. Januar 2019

Unter dem Titel «Zeitfenster» fand im EWZ Kraftwerk in Zürich die erste öffentliche TRANSIT-Veranstaltung statt. Die Veranstaltung richtete sich primär an Fachleute, die sich für die Entwicklung der Erwachsenenbildung interessieren. Über 90 Personen nahmen an diesem Anlass teil.

Zur Diskussion standen drei der vier am Expertentreffen vom August 2018 eruierten Fokusthemen: Kreativität, Lern- und Erfahrungsräume, Wissensquellen. Das Thema «Dispositive der Macht» bleibt auf dem Radar des Think Tanks als wichtiges Thema zur Zukunft der Weiterbildung. Es wird zu einem späteren Zeitpunkt aufgenommen.

Wiederum war die Bezeichnung des Events Programm, sollte es doch explizit darum gehen, Zukunftsperspektiven in Form von Szenarien zu formulieren, diesmal im Kreis von Akteuren aus der Weiterbildung: Kursleitende, Personen aus dem Management von Weiterbildungsinstitutionen, Ausbildungsverantwortliche in Unternehmen und aus Ämtern. Die Liste ist nicht abschliessend.

Bewusst wurde für die Entwicklung der Szenarien ein relativ nahes Zeitfenster von fünf bis zehn Jahren bestimmt. Ausgehend von einer kurzen Einführung in die Themen durch die Workshopleitenden arbeiteten die drei Themengruppen weitgehend selbstorganisiert. Sie hatten jedoch einen konkreten Auftrag: So sollten sie drei bis fünf Zukunftsszenarien entwickeln.

Die Resultate der Workshops wurden anschliessend im Plenum diskutiert, wobei es vor allem darum ging, gemeinsame Ansätze zu erkennen und die Szenarien miteinander zu verbinden. Vorgesehen war eine Landkarte zur Zukunft der Weiterbildung bzw. des Lifelong Learning.

### **Ergebnisse aus den Workshops**

Die Workshops wurden von Protokollantinnen und Protokollanten begleitet, die die Diskussion und die Resultate dokumentierten. Diese Dokumentationen dienten als Grundlage für den Bericht der Workshop-Ergebnisse.

#### **4.1 FOKUSTHEMA 1: KREATIVITÄT**

Workshop-Leitung und Input: Irena Sgier, stv. Direktorin SVEB

## RELEVANZ DES THEMAS FÜR DIE ERWACHSENENBILDUNG

Kreativität ist ein genuin menschliches Vermögen, das in der Erwachsenenbildung immer schon eine Rolle spielt. Kreativität wird zum einen als explizites Bildungsziel vermittelt, beispielsweise in gestalterischen und künstlerischen Aktivitäten, zum anderen als transversale Kompetenz betrachtet, die dazu beiträgt, Ideen und Innovationen zu generieren oder Probleme auf unkonventionelle Art zu lösen.

Verschiedene pädagogische Ansätze untersuchen Kreativität explizit als Bestandteil von Lernprozessen, darunter Theorien zum expansiven, selbstbestimmten Lernen (Holzkamp 1993) oder zum transformativen Lernen (Mezirow 1997). Ansätze aus der kritischen Erwachsenenbildung diskutieren das Potential der Kreativität oft im Hinblick auf gesellschaftliche Veränderungen.

Im Zusammenhang mit dem aktuellen gesellschaftlichen Wandel, der wesentlich von der Digitalisierung und von steigender Komplexität geprägt ist, scheint die Kreativität als transversale Kompetenz oder Schlüsselkompetenz weiter an Bedeutung zu gewinnen. Dieser Bedeutungsanstieg verdankt sich unter anderem dem raschen Wandel der Arbeitswelt bzw. Prognosen, wonach Wissen und Kompetenzen immer rascher veralten, Berufe verschwinden, durch neue ersetzt werden oder Algorithmen dem Menschen alle standardisierbaren Aufgaben abnehmen. In dieser Optik erscheint Kreativität – neben diversen Schlüsselkompetenzen wie Sozialkompetenz oder Empathie – als eine der letzten Bastionen des Menschen, die der Computer nicht einnehmen kann. Ein weiterer zentraler Faktor ist die Forderung der Wirtschaft, die Menschen müssten immer flexibler, agiler, anpassungsfähiger werden und zugleich mehr Eigenverantwortung zeigen, kritisch denken und komplexe Probleme unkonventionell lösen können, was nur mit Hilfe kreativer Fähigkeiten zu schaffen sei. Positionen dieser Art sind beispielsweise vom Weltwirtschaftsforum WEF zu hören, wo Kreativität zusammen mit kritischem Denken und Problemlösekompetenz zuoberst im Ranking der künftig wichtigsten Soft Skills figuriert (Charlton 2019); auch wenn es sich bei diesen Ranglisten oft um bloße Worthülsen handelt, bestätigen Fachleute aus der Praxis, dass vermehrt über die Rolle der Kreativität diskutiert wird. Neben Kreativität als Problemlösekompetenz im Sinn von unkonventionellem Querdenken und Think-out-of-the-Box steht dabei auch die Frage zur Diskussion, inwiefern künstlerische Denk- und Arbeitsweisen für die Bildung von Nicht-Künstlern fruchtbar gemacht werden könnten. Welche Rolle kreatives Handeln im Arbeitskontext tatsächlich spielt, ist Gegenstand aktueller Forschungen in der Erwachsenenbildung, wobei auch der Einfluss der Digitalisierung untersucht wird (vgl. bspw. Haberzeth/Sgier 2019, Umbach/Böving/Haberzeth 2018, Böhle 2019)

## INPUT

Der Input umfasste als Einstieg drei Thesen:

- Gesellschaftlicher Wandel: Die Gesellschaft wird komplexer, unübersichtlicher, unvorhersehbarer. Um in diesem Wandel zu bestehen, braucht es Kreativität.
- Wandel der Arbeitswelt: Kreativität wird künftig in der Arbeitswelt eine wichtigere Rolle spielen.
- Bildung braucht Innovation: Die digitale Transformation wird die (Weiter-)Bildung grundlegend verändern. Es braucht neue Formen von Bildungsangeboten, neue Organisationsformen und Geschäftsmodelle.

Im Anschluss an diese Thesen wurde die Relevanz der Kreativität kurz skizziert, wobei zwischen Kreativität als Bildungsziel und als transversale Kompetenz unterschieden wurde.

Im Zentrum des Inputs stand die Auseinandersetzung mit verschiedenen Vorstellungen von Kreativität. Dabei wurden in Anlehnung an Autoren aus Kulturwissenschaft und Kunstbereich (Bianchi 2017) drei grobe, historisch verortete Ausrichtungen skizziert, die parallel nebeneinander bestehen:

- Kreativität als Inspiration, Wahnsinn, Rausch
- Kreativität als Imagination, Phantasie, Einbildungskraft
- Kreativität als Denkfigur, Metapher, Übersetzung

Während im ersten Begriff Kreativität von aussen oder von oben (Götter, Geister, Musen) kommt und weder plan- noch lernbar ist, verortet der zweite Begriff – Imagination, Phantasie – die Kreativität im Inneren (Ideen, Einfälle, Träume, Unbewusstes) und geht davon aus, dass sie zumindest teilweise geübt und gefördert werden kann. Im dritten Begriff schliesslich wird Kreativität als Denkprozess verstanden, der gelehrt und gelernt werden kann. Diesen Begriff wählte die Workshopleiterin als Basis für die Diskussion im Workshop.

### **Think out of the Box**

Kreativität als Denkfigur bezieht sich auf Denk- und Reflexionsprozesse, Perspektivenwechsel und das Ausbrechen aus gewohnten Denkmustern, oft auch als «anderes Denken» bezeichnet, wobei Denken in einem ganzheitlichen Sinn und nicht nur als kognitiver Prozess gedacht wird. Zu dieser Perspektive gehört in der Regel, dass Kreativität nicht als Suche nach dem Neuen, Noch-nie-Dagewesenen verstanden wird, sondern als Neukombination von Bestehendem. Um Kreativität in diesem Sinn zu fördern, stehen zahlreiche, meist einfach zu erlernende Kreativitätstechniken zur Verfügung.

## **FRAGESTELLUNG DES WORKSHOPS**

Im Anschluss an den Input schlug die Workshopleiterin als Anhaltspunkt für die Entwicklung von Szenarien zwei Fragestellungen vor:

1. Wie kann Kreativität als Bildungsziel gefördert werden? Hier stand die Ebene der Teilnehmenden in der Weiterbildung im Zentrum. Dabei ging es nicht um kreative und künstlerische Tätigkeiten, sondern um Kreativität als transversale Kompetenz.
2. Wie können Weiterbildungsorganisationen kreativer werden? Hier stand die Ebene der Bildungsorganisationen im Zentrum. Die Idee war, nach den Bedingungen zu fragen, die den Lehrpersonen innerhalb von Bildungsorganisationen ermöglichen, Kreativität zu entwickeln und zu fördern.

Die Fragestellungen wurden in drei selbstorganisierten Gruppen diskutiert (insgesamt 25 Teilnehmende). Eine Gruppe wählte die erste, zwei Gruppen die zweite Fragestellung. In der Diskussion nahmen aber alle Gruppen teilweise auch die jeweils andere Fragestellung auf.

## **WORKSHOP-RESULTATE / SZENARIEN**

Jede Gruppe hatte 45 Minuten zur Verfügung und entwickelte in dieser Zeit je ein Szenario:

### **NEUE FORMEN KREATIVER KOLLABORATION (KOLLABORATIVE PROGRAMMENTWICKLUNG)**

In diesem Szenario wurde die Idee entwickelt, man sollte sich von der Prämisse lösen, wonach Organisationen Angebote bereitstellen und Teilnehmende diese Angebote nutzen. An die Stelle dieser konventionellen Rollenteilung träte ein radikal gedachtes kollaboratives Modell: Lehrpersonen und Teilnehmende entwickeln die Lehr-/Lernformate gemeinsam und als gleichberechtigte Partner, wodurch die Grenze zwischen Lehren und Lernen hinfällig wird und alle Beteiligten sich in beiden Rollen bewegen können. Dieses Szenario würde eine grundlegende Infragestellung der bisherigen Rollen und Strukturen erfordern und nach Einschätzung der Workshop-Gruppe zu einer umfassenden Transformation der Weiterbildungsorganisationen und ihrer Bildungsprogramme führen. Das Szenario wäre eine experimentelle, zwangsläufig ergebnisoffene Anlage. Die Kreativität würde sie zum einen dadurch fördern, dass sie die bisherigen Prämissen hinterfragt und verschiebt, also querdenkt, zum anderen dadurch, dass sie festgefahrene Strukturen demontiert und Raum schafft für Experimente, Paradoxien und Perspektivenwechsel.

## **LABEL FÜR SLOW LEARNING**

Dieses Szenario nahm seinen Ausgangspunkt bei aktuellen Tendenzen, Bildung als Konsumgut wahrzunehmen, das in möglichst kleinen, rasch konsumierbaren und auf einen spezifischen Bedarf ausgerichteten Kompetenzhäppchen angeboten werden soll. Stichworte dazu waren Fast Food, Micro-Learning, Nano-Degrees und ein instrumentelles, auf Effizienz ausgerichtetes Bildungsverständnis. Die Workshop-Gruppe setzte diesen Tendenzen ein Szenario entgegen, das darin besteht, Bildung von Effizienzdruck, vorgegebenen Lernzielen und Bewertungssystemen oder Zertifikaten zu befreien. Ähnlich der Slow-Food-Bewegung würde ein Label für Slow Learning entwickelt. Es stünde für qualitativ hochstehende Lernformate, die Zeit und Raum bieten für Lernprozesse und Entwicklungen, die den Bedürfnissen der Teilnehmenden folgen und nicht dem Diktat des Arbeitsmarktes.

## **SCHAFFEN VON MÖGLICHKEITSRÄUMEN**

Dieses Szenario fokussiert auf der Förderung von Kreativität als Bildungsziel. Diese Workshop-Gruppe diskutierte nicht über Strukturen oder Angebotsformate, sondern konzentrierte sich auf die Mikroebene und entsprechende didaktische Interventionen. Dabei herrschte Einigkeit, dass Instrumente zur Kreativitätsförderung vorhanden seien, es in den Institutionen aber an Räumen fehle, in denen Neues ausprobiert und experimentiert werden könnte. Als für die Kreativität hinderlich wurde auch der mangelnde Austausch zwischen den Dozierenden wahrgenommen. Entsprechend entwarf die Gruppe ein Szenario, das die Schaffung von Möglichkeitsräumen innerhalb der Weiterbildungsorganisationen vorsieht. Hier ginge es nicht darum, Strukturen abzuschaffen, sondern Nischen einzurichten: physische und soziale, evtl. auch virtuelle Räume, in denen nichts vordefiniert ist. Diese Räume wären möglichst leer, also ohne festes Mobiliar, und stünden sowohl Dozierenden als Lernenden ohne jegliche Zielvorgaben zur freien Verfügung. Als wichtigen Teil dieses Szenarios wurde festgehalten, dass die Institutionen eine Kultur bräuchten, in der Experimente gewagt werden und auch misslingen dürfen.

### **4.2 FOKUSTHEMA 2: LERN- UND ERFAHRUNGSRÄUME**

Workshopleitung: Erik Haberzeth, Professor für Höhere Berufsbildung und Weiterbildung an der PH Zürich, und Ronald Schenkel, Ko-Leiter TRANSIT

Input: Erik Haberzeth

### **RELEVANZ DES THEMAS FÜR DIE ERWACHSENENBILDUNG**

Erwachsenenbildung hat sich, historisch gesehen, immer auch über Orte definiert. Diese spielen als Rahmung von Lehr-/Lernprozessen,

aber auch als Lernanstoss und -thema selbst immer eine zentrale Rolle, wobei man bereits in den Anfängen der Erwachsenenbildung von einer Vielfalt an Lernorten und Bildungskontexten ausging (vgl. Faulstich 2009). Heute gewinnt die Diskussion um Orte und Räume des Lernens im Zusammenhang mit lebenslangem Lernen, neuen Lernkulturen oder dem digitalen Wandel weiter an Relevanz. Dabei werden Räume nicht mehr nur in ihrer architektonischen und geografischen Dimension verstanden, sondern auch in ihren sozialen und symbolischen Dimensionen. Im Zuge dieser Entwicklung setzt sich zunehmend die Überzeugung durch, dass heute eine Tendenz zur «räumlichen, zeitlichen und örtlichen Entgrenzung des Lernens» besteht (Gruber/Schmid 2019, S. 2).

Lern- und Erfahrungsräume setzen sich aus verschiedenen zusammenhängenden Komponenten zusammen. Geht man zunächst von der physischen Raum-Existenz aus, dann sind bspw. die architektonische Gestaltung und die Ausstattung der Räumlichkeiten relevant. Die Form der Räume reicht von klassischen Schulzimmern über Bibliotheken, Arbeitsplätze, Gedenkstätten, Schrottplätze etc. bis hin zu virtuellen Lernumgebungen. Ein für das Lernen Erwachsener und die Erwachsenenbildung angemessener Raumbegriff muss diese materielle Seite von Räumen zwingend einbeziehen. Lernräume entfalten sich an konkreten Orten – oder werden durch diese eingeschränkt. Entsprechend haben Lern- und Erfahrungsräume eine soziale Dimension, in der sich Kommunikation, Interaktion und sozialer Austausch entwickeln können.

Zur Entgrenzung der Lern- und Erfahrungsräume führen mindestens zwei Entwicklungen. Zum einen findet Wissensaneignung und -produktion infolge des lebenslangen Lernens und der Zunahme an informellem Lernen nahezu überall statt, obwohl diese Phänomene eigentlich nicht neu sind; neu ist vielmehr die hohe Aufmerksamkeit, welche diese in aktuellen Debatten bekommen (Hof 2005). Zum anderen werden durch die Digitalisierung und die damit verbundenen Lernmöglichkeiten die realen Lernorte zunehmend durch virtuelle, ortsunabhängige Lern- und Erfahrungsräume ergänzt.

Für die Erwachsenenbildung stellt sich aufgrund dieser «unendlichen Weiten» die Frage: Wo und wie findet Lernen unter diesen veränderten Bedingungen künftig statt und wie sind diese Lern- und Erfahrungsräume zu gestalten? Infolge der erweiterten Möglichkeiten kommt der Konstruktion der Lernorte eine entscheidende Bedeutung für den Lernerfolg zu, da der Inhalt des Erlernenen untrennbar mit dem Ort der Wissensaneignung verbunden ist («Ortsgedächtnis des Lernenden», Roth 2003).

## **INPUT**

In seinem Inputreferat greift Erik Haberzeth die Diskussion um eine Entgrenzung von Lern- und Erfahrungsräumen auf und bezieht auch die Digitalisierung in seine Überlegungen ein. Er verweist auf

Untersuchungen, die zeigen, dass Orte des Lernens letztlich von den Lernenden selbst hergestellt werden. Ein noch so raffiniert gestalteter Lernort kann Lernen keinesfalls erzwingen. Im Gegenteil: Eine starke Didaktisierung kann berechnete Autonomieansprüche der Lernenden eher einschränken und zu Lernwiderständen führen. Nur wenn die Lernenden dem Arrangement einen Sinn für sich zuweisen, kann der Ort zu einem Lernort werden.

Dies heisst, so betont Haberzeth, keineswegs, alles der Beliebigkeit zu überlassen. Lernen finde immer an konkreten Orten statt (selbst wenn ich vor dem Computer sitze). In ihrer konkreten Gegebenheit stossen sie Erfahrungen an und erweitern – oder begrenzen – unsere Möglichkeiten, Welt zu begreifen. Sie eröffnen oder schliessen Wahrnehmungsräume, Handlungsräume oder damit auch Lernräume (Faulstich/Haberzeth 2010). Aus einer pädagogischen Perspektive gehe es weniger um eine grenzenlose Ausweitung möglicher «Lernorte», als vielmehr darum, «lernförderliche Orte» zu identifizieren und zu gestalten.

In seiner Einführung unternimmt Haberzeth eine Tour d'Horizon und fragt nach den Charakteristika unterschiedlicher Lernorte im Hinblick auf Lernen und Lernunterstützung. Er gelangt so zu einer Typisierung von Lern- bzw. Sozialräumen.

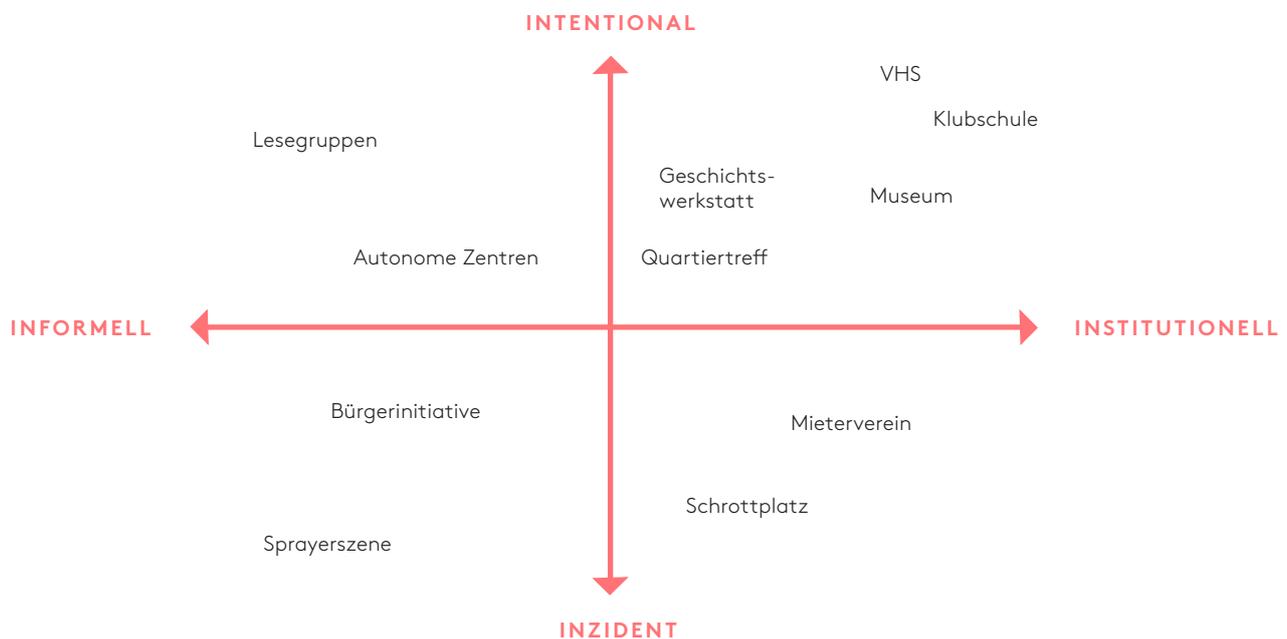


Abbildung 2: Typisierung von Lernorten (in Ahnlehnung an Faulstich/Haberzeth 2010, S. 76)

Demnach können Orte in Hinblick auf ihre Lernförderlichkeit untersucht und damit als potenzielle Lernorte mit ihrer spezifischen Qualität eingeschätzt werden. Hilfreich ist dabei die Frage, inwiefern der Ort institutionalisiert und eine Lernunterstützung intendiert ist. Auf diese Weise kann beispielsweise ein Quartier untersucht werden. Lernressourcen an unterschiedlichen Orten im Nahbereich, die jeweils qualitative Besonderheiten aufweisen,

können so sicht- und nutzbar gemacht werden. Dabei können gerade Orte als mögliche alternative Lernorte in den Blick kommen, die zum einen für die Gestaltung der Lebensbedingungen im Quartier sehr relevant sein können und an denen zum anderen auch Menschen aktiv sind, die traditionelle Bildungsangebote oftmals eher meiden.

## **FRAGESTELLUNGEN DES WORKSHOPS**

Für die Workshops formuliert Haberzeth verschiedene Fragestellungen:

1. Virtuelle Räume als Erfahrungs- und Lernräume nehmen in ihrer Bedeutung zu. Hierzu zählen z.B. Augmented Reality und Wearables, Virtual Classrooms, MOOCs, Soziale Netzwerke, Erklärfilme und Videos sowie Blended-Learning-/Online-Einheiten. Wie verändert sich dadurch die Qualität des Lernens? Wie mischen sich virtuelle und physische Lernräume, wie kann diese Mischung gestaltet werden? Welche Herausforderungen stellen das Internet und die Virtualisierung den Weiterbildungsanbietern?
2. Erwachsenenbildung im Sinne eines intentionalen Lernens entgrenzt sich weiter. Welche Bedeutung bleibt den Weiterbildungsinstitutionen und welches Gewicht erhalten andere Lernkontexte?
3. Orte und ihre Materialität bleiben für Lernen wesentlich. Wir sind als Menschen durch unsere Körper und damit unsere Sinnlichkeit immer konkret räumlich und sozial gebunden. Wie können konkrete Orte produktive Handlungs- und Erfahrungsräume und damit auch Lernräume anstossen? Wie kann lernförderlich gebaut, eingerichtet und gestaltet werden?
4. Lernen vor Ort ist und bleibt äusserst wichtig. Was kann die Erwachsenenbildung zur Etablierung eines regionalen Bildungsraums beitragen?
5. Die Vielfalt der Lernorte fordert die Erwachsenenbildung heraus. Wie kann sie bei der Bildungsplanung diese Vielfalt stärker in den Blick nehmen und nutzen? Welche Rolle könnten Kooperationen mit Lernorten der eher beiläufigen Bildung spielen?

## **WORKSHOP-RESULTATE / SZENARIEN**

Im Anschluss an den Input formierten sich vier Arbeitsgruppen. Jede Gruppe hatte 45 Minuten Zeit, um sich mit den Fragestellungen auseinanderzusetzen. Die einzelnen Gruppen entwickelten jeweils ein Szenario.

## **INFORMELLER RAUM/LABOR**

In den Workshopgruppen zu Lern- und Erfahrungsräumen war eine starke Tendenz zur Auflösung von bestehenden Strukturen und Hierarchien beobachtbar. Überlegungen wie ein «informeller Raum» sollten sogar dazu dienen, gewachsene Strukturen zu überwinden. Als informeller Raum ist eine Örtlichkeit gemeint, deren Funktion durch keinerlei Strukturierung vorgegeben ist, die von den Personen, die ihn besetzen und nutzen, selbst gestaltet werden kann. Dabei gab es keinen Konsens darüber, ob dieser Raum nun analog oder virtuell gedacht werden müsste, obgleich man sich einig darüber war, dass der analoge Raum nach wie vor seine Notwendigkeit besitzt.

Teilweise existieren solche Räume bereits sowohl in Unternehmen wie auch in der Welt der Start-ups als sogenannte Co-Working-Spaces. Auch im Rahmen von Freiwilligenprojekten oder Service Learning sind solche Räume anzutreffen.

Wiederum wurde im Kontext dieses Raum-Konzepts die Rolle des Erwachsenenbildners neu gedacht als eine Person, die weniger in der Funktion eines Lehrenden steht als vielmehr in der eines «Lern-Navigators». Zugleich wurde zu bedenken gegeben, dass solche Konzepte mit Blick auf eine mögliche soziale Selektivität kritisch beobachtet werden müssen.

## **BETRIEBLICHER WEITERBILDUNGSKREISLAUF**

Der Betrieb der Zukunft soll für Mitarbeitende einen immer wiederkehrenden Ablauf von Lernen, Erproben und Experimentieren sowie Arbeiten institutionalisieren. Dabei soll umfassender Zugang zu virtuellen Bildungsmöglichkeiten gewährt werden. Gleichzeitig ist es notwendig, innerhalb des Betriebs die Beschreibung bzw. Zertifizierung von Kompetenzen zu verbessern. Der Kreislauf sollte jedoch auf die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse des Mitarbeitenden eingehen mit dem Ziel, die Arbeitsfähigkeit zu verbessern.

Als zukunftssträchtige und effiziente Architektur des Lernens wurde zudem eine Dreiecksbeziehung zwischen Lernenden jeden Alters, Bildungsinstitutionen und Unternehmen skizziert, innerhalb derer das selbstorganisierte Lernen einen grossen Stellenwert besitzt. Lernende sollen sich nach Möglichkeit ihre Lernziele selber setzen und auch die notwendigen Massnahmen erkennen und ergreifen. Ein Coach unterstützt sie dabei. Unternehmen übernehmen insofern Verantwortung, indem sie das selbstbestimmte Lernen unterstützen und die entsprechenden Coaches zur Verfügung stellen. Lernende, Unternehmen und Bildungsinstitutionen begegnen sich als Akteure mit unterschiedlichen Interessen, die jedoch alle über das eine Ziel, die Intensivierung der Weiterbildung, realisiert werden können.

## **UN-SCHOOLING ROOM**

Un-Schooling geht bewusst von einer Ablehnung etablierter Strukturen und gesetzter Hierarchien aus, wobei diese Ablehnung von einer eingeschränkten Vorstellung der Erwachsenenbildung ausgeht. Unterstellt werden eine Krise repräsentativer Räume wie Hochschulen oder Museen und ein klassisches Rollenverständnis durch die Digitalisierung. Der vermeintlichen Verfügbarkeit von Wissen aufgrund von Wikipedia und Co. wird ein Konzept des Wissens, das man nicht googeln kann, entgegengestellt. Un-Schooling ist zunächst im Bereich der formalen Bildung entstanden und hat sich inzwischen auch in der Schweiz in der Weiterbildung niedergeschlagen. Schulen wie Kaospiloten oder Stride Learning agieren nach diesem Prinzip. Es stellt an Kursleitende wiederum neue Ansprüche; insbesondere ihre Kompetenzen als Begleitpersonen bzw. Coaches werden stärker in Anspruch genommen.

## **BLENDED LEARNING**

Obgleich längst kein neues Konzept wurde Blended Learning als wirkungsvolles, weil menschengerechtes Konzept postuliert. Es setzt Technik bewusst für die Bildung ein, ohne auf eine analoge Lernumgebung und den sozialen Raum zu verzichten. Auch unter der Voraussetzung, dass sich die technologischen Möglichkeiten rasch und rasant entwickeln werden, wird der Mix aus virtuellem und analogem Lernen eine starke Basis behalten und als flexibles Modell funktionieren.

### **4.3 FOKUSTHEMA 3: WISSENSQUELLEN**

Workshopleitung und Input: Stefanie Dernbach-Stolz, wissenschaftliche Mitarbeiterin SVEB

## **RELEVANZ DES THEMAS FÜR DIE ERWACHSENENBILDUNG**

Im Prozess der Digitalisierung aller Gesellschaftsbereiche verändern sich die Verfügbarkeit und die Zugänge zu Wissen. Neben den etablierten Institutionen wie Bildungsorganisationen oder Medien, die immer noch eine wichtige Funktion in der Aufbereitung und Vermittlung von Wissen ausüben, sind heute zahlreiche weitere Akteure und Kanäle an der Verbreitung von Wissen und Informationen beteiligt. Dabei finden grundlegende Veränderungen statt, die neben Verbreitung und Vermittlung auch das Verständnis davon betreffen, was überhaupt als Wissen gilt. Eine Folge davon ist eine Pluralisierung der Wissensquellen. Zu jedem Thema steht eine wachsende Menge an Wissen und Informationen zur Verfügung, deren Quelle, Legitimität und Wahrheitsgehalt teilweise schwierig einzuschätzen sind.

Insofern stehen den Individuen heute eine Vielzahl an Möglichkeiten zur Wissensaneignung zur Verfügung, die örtlich und zeitlich unabhängig sind und somit nicht in Weiterbildungsorganisationen stattfinden müssen. Dies stellt die Institutionen der Erwachsenenbildung vor grosse Herausforderungen, da es ihr Auftrag bzw. ihre Existenzgrundlage ist, Wissen zu vermitteln und Lernen zu unterstützen. Sie müssen dies heute unter grundsätzlich anderen Voraussetzungen tun, zumal sie ihre angestammte Gatekeeper-Rolle zusehends einbüßen.

Der Workshop zielte darauf ab, der Frage nachzugehen, wie Weiterbildungsorganisationen ihren Bildungsauftrag unter veränderten Bedingungen wahrnehmen können.

## INPUT

Zu Beginn des Inputs wird durch verschiedene bildliche Assoziationen aufgezeigt, wie sich die Vorstellungen von Wissen, Lernen und Austausch verändert haben.

Durch die vielfältigen Wege der Wissensaneignung hat der Begriff in seiner heutigen Verfasstheit an Eindeutigkeit verloren. In dem Sinne gibt es nicht mehr DAS Wissen, das es zu erwerben gilt. Die Wissensgesellschaft basiert auf einem offeneren und fluideren Verständnis von Wissen und Lernen.

Durch drei kurze Impulse wird im Folgenden aufgezeigt, welche Relevanz die veränderte Bedeutung von Wissen für die Erwachsenenbildung hat.

1. **Gratis online lernen:** Vor dem Hintergrund, dass Lernen für die Individuen zunehmend jederzeit, überall, teils unentgeltlich und selbstbestimmt möglich ist, muss sich die institutionalisierte Erwachsenenbildung der Frage annehmen, wie sie auf die neuen flexiblen Formen der Wissensaneignung reagiert. Bspw. sind mit der Entwicklung von der inhaltszentrierten Kursleitung hin zu Coaches/Lernbegleitenden wie auch mit der Anerkennung von informellen Kompetenzen Ansätze sichtbar, die auf die Veränderungen eingehen. Mit Blick in die Zukunft wird zudem die These formuliert, dass durch die digitale Anonymität eine Art Gegenbewegung entsteht, die ein Bedürfnis nach persönlichem Austausch und nach «gesichertem» Wissen generiert.
2. **Fakten und Fake-News:** Für Individuen wird es zunehmend schwieriger, Fakten- und Fake-News voneinander zu unterscheiden. Allein schon die Fülle erschwert die Differenzierung, was dazu führt, dass «ein Permaregen der Information ganz zentrale Standards wie Objektivität und Wahrheit» auswäscht (Kaeser 2016). Ausserdem zeigen Studien, dass sich Fake-News auf Social-Media-Kanälen wie Twitter schneller verbreiten als wahrheitsgetreue Informationen. Dies kann das Denken und Handeln der Menschen nachhaltig beeinflussen. Dementsprechend ist die

Kontextualisierung von Wissen und Informationen von hoher Relevanz.

3. Wissen ist Macht – Unwissenheit ein Segen (Bacon) - Umgang mit Nicht-Wissen in der Wissensgesellschaft: Im Bildungsbereich und in der Arbeitswelt werden Wissen und Nicht-Wissen polarisiert, in dem Sinne, dass Wissen positiv besetzt ist und Nicht-Wissen als Defizit charakterisiert wird, das es schnellstmöglich zu überwinden gilt. Durch die beschleunigte Generierung und Vervielfachung von Wissen werden zugleich neue Felder des Nicht-Wissens erzeugt. Die unüberschaubare Menge an Wissen und die pluralen Deutungsmöglichkeiten führen zur Überforderung bei der Verarbeitung von Wissen. An das Individuum in der Wissensgesellschaft wird damit eine hohe Verantwortung übertragen. Das Nicht-Wissen ist zugleich Selbstschutz als auch Risiko, denn jeder muss selbst entscheiden, was «wissenswert» ist und was nicht. Die Erwachsenenbildung muss sich folglich damit auseinandersetzen, wie sie mit der Notwendigkeit von Nicht-Wissen und den damit verbundenen Ungewissheiten für die Individuen umgeht.

#### **FRAGESTELLUNG DES WORKSHOPS**

Zur Entwicklung der Szenarien wurde eine zentrale Frage formuliert, die die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in zwei Kleingruppen bearbeitet haben.

Fragestellung: Welchen Beitrag kann die institutionelle Weiterbildung leisten vor dem Hintergrund, dass

- Wissen online und gratis zur Verfügung steht,
- die Überprüfung des Wahrheitsgehalts der Informationen eine hohe Medienkompetenz voraussetzt,
- und dass wir einer wachsenden Flut von Informationen ausgesetzt sind.

Zur Einstimmung auf die Erarbeitung der Szenarien wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gebeten, individuell zu reflektieren,

- welche Bedeutung Wissen und Nichtwissen im eigenen beruflichen Alltag haben;
- welchen Einfluss die allgegenwärtige Verfügbarkeit von Wissen auf meinen beruflichen Alltag hat und
- wie ich mit den veränderten Formen der Wissensvermittlung/ Wissensaneignung umgehe?

#### **WORKSHOP-RESULTATE / SZENARIEN**

Die Bearbeitung der Fragestellung fand in zwei Kleingruppen statt, in den jeweils drei Szenarien entwickelt wurden.

## **BLOCKCHAIN UND WISSEN**

Blockchain sieht eine kollektive Verifizierung innerhalb eines Systems vor. Dies könnte auch für Wissen funktionieren. Wissen, das in der Blockchain gespeichert ist, muss in den verschiedenen Blöcken identisch aussehen. Dadurch gewinnt gesichertes Wissen in einer zunehmend von alternativen Wahrheiten und Fake News durchdrungenen Welt an Robustheit. Damit einher ginge auch eine Demokratisierung der Wissenschaft, denn eine Gate-Keeper-Funktion entfällt. Auch würde die Marke eines Verlags als Garant für Verlässlichkeit dahinfliegen. Die Frage bleibt vorderhand, ob auch Praxiswissen in der Blockchain geschaffen und zertifiziert werden könnte.

## **BERATUNG DURCH KÜNSTLICHE INTELLIGENZ**

Chatbots sind auf zahlreichen Plattformen auch zur Wahl von Weiterbildungsangeboten im Einsatz. Sie dürften im Zuge der Entwicklung der künstlichen Intelligenz sowohl qualitativ wie quantitativ noch gewinnen. Diese Chatbots werden nicht zuletzt die Beratungsbranche erschüttern. Allerdings bleibt die Frage, inwieweit Chatbots Kompetenzen wie Kreativität oder Teamfähigkeit einschätzen können.

## **TRANSPARENZ DER KOMPETENZEN**

Aufgrund technischer Komponenten, aber auch aufgrund kollaborativer Strukturen am Arbeitsplatz werden individuelle Kompetenzen immer klarer sichtbar, insbesondere Softskills treten stärker als früher zutage. Das setzt Mitarbeitende einem neuen Wettbewerb aus. Dieser mag die intrinsische Motivation fürs Lernen ankurbeln. Aber der Arbeitnehmende ist auch ungleich stärker exponiert und der Kategorisierung durch das HR ausgeliefert.

## **DIGITALE TOOLS / DIGITALE PRÜFUNGEN**

Es kann davon ausgegangen werden, dass digitale Tools im Lernalltag vermehrt eine Rolle spielen. So dürften auch Prüfungen stärker als früher auf digitalen Plattformen abgelegt werden. Das setzt selbstverständlich einerseits entsprechende Kompetenzen bei Lehrenden und Prüfungsdesignern voraus. Es führt andererseits zur Förderung eines ganz bestimmten Prüfungsstils, wie es sich im Hochschulbereich klar abzeichnet. Für gewisse Weiterbildungsangebote insbesondere mit starkem Praxisbezug wird dies zu grossen Herausforderungen und Systemveränderungen führen.

## **KURSE ZUR REFLEXION VON WISSEN**

Eine vorstellbare Entwicklung für die institutionalisierte Erwachsenenbildung ist es, dass die Wissensaneignung im Vorfeld individuell und selbstbestimmt stattfindet. Die Kurse übernehmen dann die Funktion der Diskussion und Reflexion des erlernten Wissens.

## **FORSCHENDES LERNEN**

Das forschende Lernen ist kein neues Konzept, bietet aber vor dem Hintergrund der skizzierten Entwicklungen ein grosses Potential für die Weiterbildung. Lernen wird nicht mehr als blosser Wissensanhäufung verstanden, sondern als ein ergebnisoffener, dynamischer und interdisziplinärer Prozess, der durch Fragenstellen, Einbezug der eigenen Erfahrungen, Experimentieren und Reflektieren zu charakterisieren ist.

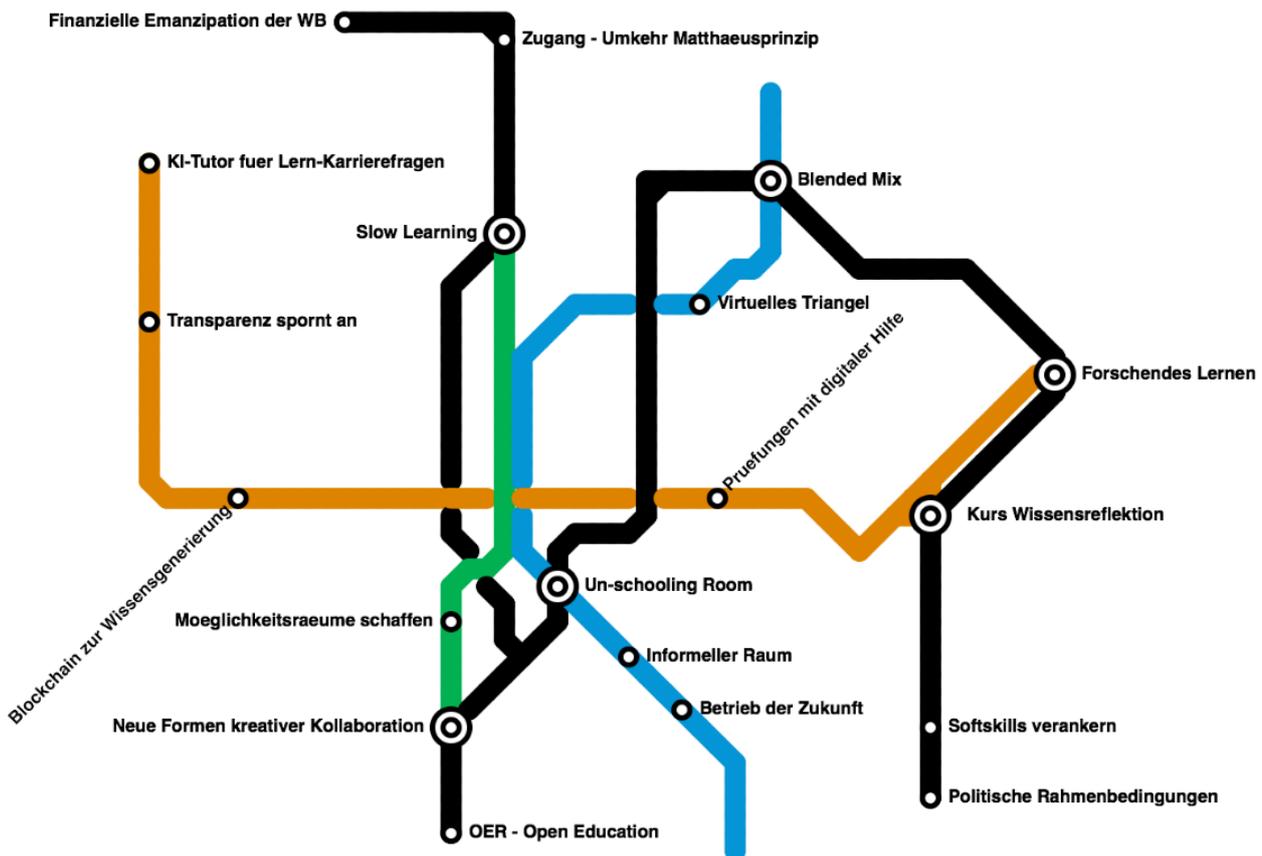
### **4.4 DIE TUBE-MAP DER WEITERBILDUNG**

Die in den Workshops entwickelten Szenarien wurden im Anschluss im Plenum vorgestellt und teilweise begrifflich noch einmal neu gefasst. Einzelne Aspekte sind dabei im Plenum spontan hinzugefügt worden:

- die Umkehr des Matthäusprinzips (wer hat, dem wird gegeben), gemäss dem die weiterbildungsaktivsten Personen am stärksten unterstützt werden. Mit der Umkehr ist gemeint: Bisher weniger geförderte Personen könnten bessere Chancen erhalten
- OER (open educational resources), freier Zugang zu Bildungsressourcen
- finanzielle Emanzipation der Weiterbildung, Lösung von staatlicher Finanzierung

Der Gedanke, der dem Think Tank insgesamt zugrunde liegt, der des Wandels und der sich verschiebenden oder auflösenden Grenzen (siehe Einleitung), sollte in der Auseinandersetzung mit den Szenarien wirksam werden. Ziel der Diskussion war zudem, Verbindungen zwischen den Szenarien herzustellen, um mögliche Reiserouten in die Zukunft der Weiterbildung erkennen zu können.

Zur Veranschaulichung diente ein Liniennetz, wie man es unter anderem von U-Bahnsystemen her kennt. Diese Tube-Map der Weiterbildung wurde in der Plenumsdebatte erstellt. Sie verfügt über vier Stränge, die sich teilweise überschneiden, wie auch die Diskussionen in den Workshops mitunter auf dieselben Resultate hingeführt haben.



Die grüne Linie ist aus Ergebnissen des Workshops «Kreativität» zustande gekommen, während die blaue die Ergebnisse aus dem Workshop «Lern- und Erfahrungsräume» wiedergibt, die orange wiederum diejenigen aus dem Workshop «Wissensquellen».

Die Tube-Map der Weiterbildung ist kein fertiges Konstrukt. Sie wird in den nächsten Veranstaltungen erneut zur Diskussion gestellt und verfeinert. Sie stellt jedoch eine durch den Arbeitsprozess und von der breiten Think-Tank-Community legitimierte Karte dar, die Ansatzpunkte für Zukunftsperspektiven benennt. Noch nicht geklärt ist, inwieweit die sich abzeichnenden Perspektiven als wahrscheinlich, wünschbar oder allenfalls auch problematisch angesehen werden. Punkte wie die «finanzielle Emanzipation der Weiterbildung» oder die «Umkehr des Matthäusprinzips» gehören sicherlich in die Sphäre des Wünschbaren. Eine stärkere Verbreitung von OER ist bereits in Gang, und auch KI-Tutoren existieren bereits, beides ist aber noch wenig verbreitet und, wie die Diskussionen in den Workshops zeigen, auch mit Ambivalenzen durchsetzt.

Im Anschluss an die Visualisierung der Szenarien als Tube Map hatten die Teilnehmenden Gelegenheit, in Form einer elektronischen Abstimmung das für sie interessanteste Szenario auszuwählen. Die Szenarien mit den meisten Stimmen sind in der schwarzen TRANSIT-Linie visualisiert und bilden somit die Hauptknotenpunkte der Tube-Map. Diese Stationen – Formen der kreativen Kollaboration, Un-Schooling, Blended Mix, Forschendes Lernen und Slow

Learning – benennen Szenarien, die aus Sicht der rund 90 Teilnehmenden vielversprechende Ansatzpunkte für Zukunftsperspektiven bieten. In einem nächsten Schritt wird das TRANSIT-Team in Zusammenarbeit mit Experten entsprechende Perspektiven ausarbeiten und wiederum zur Diskussion stellen.

## 5 Ausblick: Perspektiven für die Weiterbildung

In drei Veranstaltungen wurden relevante Themen für die Zukunft der Weiterbildung eruiert, diese Themen wurden mit Experteninterviews vertieft und mit dem EP-Themenheft ergänzt. Die Tube-Map visualisiert die Resultate der bisherigen inhaltlichen Arbeit und gibt bereits Richtungen vor, wie Szenarien verknüpft und zu Zukunftsperspektiven weiterentwickelt werden können.

Dazu müssen die Szenarien noch stärker an die Realität der aktuellen Entwicklungen angeschlossen und gleichzeitig als Zukunftsentwurf gefasst werden. Sie müssen demnach in zwei Richtungen erweitert und in die Tiefe ergänzt werden.

Diese Arbeit wird durch die TRANSIT-Leitung in Zusammenarbeit mit Expertinnen und Experten geleistet und wird in den zweiten Trendbericht Ende 2019 einfließen.

Neben dem Ziel, Zukunftsperspektiven zu entwickeln, hat TRANSIT auch den Auftrag, Impulse für die Weiterbildungspraxis zu geben. Diesen Anspruch lösen wir ein, indem wir alle erarbeiteten Materialien der Community zur Verfügung stellen und sie dabei unterstützen, konkrete Konzepte und Projekte auszuarbeiten. Dazu schaffen wir ein geeignetes Format; wir werden uns wiederum in einen kollaborativen, experimentellen Prozess begeben, der sowohl für TRANSIT wie auch für das Feld der Weiterbildung Neuland ist und den innovativen Charakter des Think Tanks unterstreicht.

## 6 Themenspeicher

### Fokusthema 4: Dispositive der Macht

Neben den oben beschriebenen drei Fokusthemen wurde in den TRANSIT-Veranstaltungen ein viertes Thema identifiziert, das aus Sicht sowohl der interdisziplinären Experten als auch der Fachleute aus der Weiterbildungspraxis für die Zukunft der Bildung relevant ist. Dieses Thema wird provisorisch als «Dispositive der Macht» (Michel Foucault) bezeichnet. Es umfasst, kurz skizziert, folgende Ideen:

Unter den Bedingungen einer «Kultur der Digitalität» (Felix Stalder) verändert sich nicht nur der Umgang mit Wissen, sondern auch die Kräfteverhältnisse zwischen den Akteuren und das Verhältnis zwischen Wissen und Macht. Davon betroffen sind auch das Bildungsverständnis und die Frage, wie Bildungsziele künftig definiert und verfolgt werden sollen.

Auf eine Verschiebung von Machtverhältnissen deuten überdies Tendenzen zur Ökonomisierung der Bildung hin. Dazu gehört neben einer Marktorientierung von Bildungsangeboten beispielsweise eine auf Governance zielende Bildungspolitik, die darauf verzichtet, übergeordnete Bildungsziele zu definieren.

Dabei werden widersprüchliche Tendenzen sichtbar. So steht die tendenzielle Demokratisierung des Wissens einer Zunahme an Kontrolle über persönliche Daten und Nutzungsgewohnheiten gegenüber. Oder: Die Möglichkeiten, sich frei zu äussern und individuelles Wissen oder Meinungen öffentlich zu verbreiten, nehmen zu, gleichzeitig werden die Räume, in denen diese Äusserungen zirkulieren, durch undurchsichtige Algorithmen mitgestaltet. Ein weiteres Paradox ist, dass sich zunehmend ein enges, auf Employability fokussiertes Bildungsverständnis durchzusetzen scheint, während gleichzeitig – auch von Wirtschaftsseite – mehr «allgemeine», transversale Kompetenzen wie Kreativität, Agilität und Flexibilität, Empathie oder Reflexionsfähigkeit gefordert werden.

Solche Tendenzen betreffen die Bildung insgesamt. Für die Erwachsenenbildung sind beispielsweise folgende Fragen relevant:

- Wer steuert in Zukunft die Bildung und definiert die Bildungsziele? Welche Rolle spielen dabei der Staat, die Bildungsinstitutionen, digitale Netzwerke, Technologiefirmen, Einzelpersonen?
- Unter welchen Bedingungen führt die freie Verfügbarkeit von Wissen aus unterschiedlichsten Quellen tatsächlich zu mehr Selbstbestimmung und zur Demokratisierung von Bildung?
- Bringt die Demokratisierung von Wissen automatisch mehr Chancengleichheit in der Bildung?
- Wie verschieben sich die Grenzen zwischen den verschiede-

nen Bildungsbereichen, insbesondere zwischen Berufsbildung, Hochschulbildung und Weiterbildung, wenn Wissen frei verfügbar wird und das informelle Lernen an Bedeutung gewinnt?

Dieses Thema wird zu einem späteren Zeitpunkt im TRANSIT-Kontext vertieft.

## 7 Diverses

### 7.1. DIE TRANSIT-WEBSEITE ALS DIGITALER RESONANZRAUM

Auf der im August 2018 aufgeschalteten Internetseite [www.think-tank-transit.ch](http://www.think-tank-transit.ch) wurden und werden laufend Experteninterviews publiziert, die den Zweck haben, das Themenfeld weiter zu erschliessen. Mit den Experteninterviews werden Fragestellungen und Themen, die an den Veranstaltungen als relevante Ansatzpunkte für Zukunftsperspektiven eruiert werden, vertieft.

Die Interviews zeigen, in welcher komplexer und in ihren Grundsätzen veränderten Welt wir über Wissen und Bildung zu sprechen haben. Dazu äussert sich beispielsweise Felix Stalder, der den Begriff der Digitalität geprägt hat. Damit ist die Bedingung des Lebens und Arbeitens, des sich Orientierens unter der Voraussetzung gemeint, dass digitale Medien flächendeckend implementiert sind.

«Was wir heute erleben, ist eine grundlegende Veränderung der Art, wie Wissen generiert und dargestellt wird. Die Digitalität – verstanden als von digitalen Technologien geprägte Bedingung, wie wir etwas über die Welt erfahren und wie wir mit der Welt verbunden sind – erlaubt uns, andere Beziehungen zu knüpfen, neue Muster der Darstellung zu suchen und den bisherigen Mustern zu misstrauen. Die Dinge kommen oft wesentlich direkter und weniger oder anders gefiltert auf uns zu als früher» (Stalder 2018).

Mit digitalen Technologien verbunden ist oft auch die Vorstellung von völlig neuen Vermittlungsformen. Aus der Science-Fiction-Serie Star Trek kennen wir das Holodeck, eine lebensecht nachgebildete virtuelle Umgebung, in der sich Menschen mit virtuellen Figuren treffen und interagieren. Die Entwicklung von Virtual Reality steuert in eine solche Richtung, auch wenn ein Holodeck in nächster Zukunft noch nicht Realität sein wird. Doch was ändert sich tatsächlich aufgrund der digitalen Instrumente? Zum einen scheint der Glaube unerschüttert, wonach die persönliche Begegnung auch im Zeitalter der Digitalität von zentraler Bedeutung bleibt (vgl. Sibylle Omlin 2018). Zum anderen, so führt Isabella Pasqualini in ihrem Interview aus, ändern sich gewisse Spielregeln auch in der digitalen Welt nicht; sie kommt aufgrund ihrer Forschungen im Labor zum Schluss, dass die ethischen Verhaltensregeln in der virtuellen Welt dieselben bleiben wie in der analogen (Pasqualini 2018). Eine These, die durchaus kontrovers diskutiert wird (z.B.: Spiekermann 2019). Die uneingeschränkte Freiheit wird es auch in der virtuellen Welt nicht geben.

Mit Digitalität verbunden scheint auch eine Suche nach dem Authentischen zu sein. Daraus entstehen Bewegungen wie etwa Burning Man, die sich als Orte des kollaborativen Handelns und Lernens manifestieren (vgl. Kuttinen 2018).

Kollaboratives Handeln ist auch in Zusammenhang mit Kreativität ein Thema, wie Sonja Schenkel in ihrem Interview aufzeigt (vgl. Schenkel 2018). In ihrer zwischen Kunst und Wissenschaft angesiedelten Forschung kommt sie zum Schluss, dass Wandel immer ein kreativer, aber auch anstrengender und oft unangenehmer Prozess sei. Und: «Es wäre eine Illusion zu denken, dass ein kollaborativer Prozess demokratisch verlaufen sollte.»

Diese verschiedenen, vielfach als neu wahrgenommenen Konzepte der Weiterbildung entpuppen sich bisweilen als gar nicht so neu. In der Geschichte der Erwachsenenbildung wurden Konzepte des erlebnisorientierten gemeinsamen Lernens immer wieder erprobt. Trotzdem lassen sich Phänomene wie Burning Man oder Versuche mit selbstorganisierten und auf Kollaboration beruhenden Lernsettings nicht einfach mit dem Argument abtun: Das gab es schon früher. Entscheidend ist vielmehr der Blick auf die Motivation für solche Versuche. Diese entspringt nicht selten einer aktuellen Befindlichkeit, die durch die eingangs erwähnten Megatrends ausgelöst wird. Zudem kann ein Blick zurück auf die vorhandenen Konzepte insofern hilfreich sein, als die damit gemachten Erfahrungen für eine Anpassung oder Rekonfiguration dieser Konzepte nutzbar gemacht werden können.

Die Webseite dient auch dem Community-Building. So besteht die Möglichkeit, die einzelnen Beiträge zu kommentieren. Auch kann man sich auf einer Mail-Liste eintragen, um über die Aktivitäten des Think Tanks auf dem Laufenden zu bleiben. Bis zur Fertigstellung des Berichts haben sich 121 Personen registriert.

## **7.2. EDUCATION PERMANENTE ZUM THEMA «ZUKUNFT DER WEITERBILDUNG»**

Die Ausgabe 2/2019 der Fachzeitschrift Education Permanente widmet sich der Arbeitsweise des Think Tanks und vertieft wiederum einzelne Themen, darunter auch Fokusthemen der bisherigen Arbeit.

Diese Ausgabe der Zeitschrift folgt in der Arbeitsweise der Logik des Think Tanks und besteht im Kern aus einer Reihe von Experteninterviews. Zudem wird die Rolle der Wissenschaft für die Zukunft der Weiterbildung thematisiert und bestehende experimentelle Formen von Weiterbildung untersucht. Die Zeitschrift erscheint im Juni 2019.<sup>1</sup>

---

1 <https://alice.ch/de/informiert-bleiben/fachzeitschrift-ep/>

# Literaturverzeichnis

- Bianchi, Paolo (2017): KUNSTFORUM International – Ressource Kreativität - 150 Anstiftungen zum Querdenken. Band 250.
- Böhle, Fritz/Huchler, Norbert & Neumer, Judith (2019): Wozu noch menschliche Arbeit – Grenzen der Digitalisierung als neue Herausforderung für die Weiterbildung. In: Haberzeth/Sgier 2019, S. 21-43
- Charlton, Emma (2019): These are the 10 most in-demand skills of 2019, according to LinkedIn. <https://www.weforum.org/agenda/2019/01/the-hard-and-soft-skills-to-futureproof-your-career-according-to-linkedin/> [06.05.2019].
- Education Permanente 2019/2, Themenheft Zukunft der Weiterbildung. Zürich: SVEB
- Eissa, Carole (2017): Wie du mit dem Double Diamond Prozess lernst, nutzerzentriert zu arbeiten. <https://www.testingtime.com/blog/double-diamond-design-prozess/>. [06.05.2019].
- Faulstich, P. (2009): Lernorte – Flucht aus der Anstalt. In: Faulstich, P./Bayer, M. (Hg.): Lernorte. Vielfalt von Weiterbildungs- und Lernmöglichkeiten. Hamburg, S. 7-28.
- Faulstich, Peter & Haberzeth, Erik (2010): Aneignung und Vermittlung an lernförderlichen Orten. Theoretische Begründung und exemplarische Analysen von Lernorten. In: Hamburger Hefte der Erwachsenenbildung. H.13, S. 58-79.
- Foucault, Michel (1978): Dispositive der Macht. Berlin: Merve
- Gruber, Elke & Schmid, Kurt (2019): Editorial. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Ausgabe 35-36 (Lern- und Bildungsräume), S. 1-7. <https://erwachsenenbildung.at/magazin/19-35u36/meb19-35u36.pdf> [07.05.2019].
- Haberzeth, Erik & Sgier, Irena (Hrsg.) (2019): Digitalisierung und Lernen – Gestaltungsperspektiven für das professionelle Handeln in der Erwachsenenbildung und Weiterbildung. Bern: hep.
- Harari, Yuval Noah (2018): Yuval Noah Harari on what the year 2050 has in store for humankind. <https://www.wired.co.uk/article/yuval-noah-harari-extract-21-lessons-for-the-21st-century> [06.05.2019].
- Hof, C. (2005): Entgrenzung ist nicht neu. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung. H. 1, S. 46.
- Holzkamp, Klaus (1993): Lernen. Subjektwissenschaftliche Grundlegung. Frankfurt am Main: Campus.
- Mersch, Dieter (2017): Kreativität und Paradoxie - Fünf Thesen. In: KUNSTFORUM International – Ressource Kreativität - 150 Anstiftungen zum Querdenken. Band 250.
- Hüther, Gerald (2017): Kommunale Intelligenz - Potenzialentfaltung in Städten und Gemeinden. Edition Körber. Hamburg.
- Kaeser, Eduard (2016): Das postfaktische Zeitalter. In: NZZ. <https://www.nzz.ch/meinung/kommentare/googeln-statt-wissen-das-postfaktische-zeitalter-ld.111900> [05.01.2019].
- Kuittinen, Outi (2018): What we can learn from Burning Man. <https://www.think-tank-transit.ch/?p=72> [07.05.2019].
- Mezirow, Jack (1997): Transformative Erwachsenenbildung. Baltmannsweiler: Schneider-Verl. Hohengehren.
- Omlin, Sibylle (2018): Die persönliche Begegnung bleibt zentral. <https://www.think-tank-transit.ch/?p=191> [07.05.2019]

- Reckwitz, Andreas (2012): Die Erfindung der Kreativität - Zum Prozess gesellschaftlicher Ästhetisierung. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Pasqualini, Isabella (2018): Für unser Gehirn ist alles echt. <https://www.think-tank-transit.ch/?p=180> [07.06.2019].
- Roth, G (2003): Warum sind Lehren und Lernen so schwierig? In: REPORT (3), S. 20-28.
- Ulmann, Gisela (2016): Innovation und Kreativität in der Erwachsenenbildung. In: Education Permanente (2), S. 3-5.
- Schenkel, Sonja (2018): Wandel ist immer ein kreativer Prozess. <https://www.think-tank-transit.ch/?p=239> [07.05.2019]
- Spiekermann, Sarah (2019): Digitale Ethik – Ein Wertesystem für das 21. Jahrhundert. München: Droemer.
- Stalder, Felix (2016): Kultur der Digitalität. Berlin: Suhrkamp
- Stalder, Felix (2018): Den Schritt zurück gibt es nicht. <https://www.thinktank-transit.ch/?p=214> [07.05.2019]. Ausführlichere Fassung in: Haberzeth/Sgier 2019, S. 44-60
- Umbach, Susanne/Böving, Hanna & Haberzeth, Erik (2018): Kompetenzverschiebungen und menschliche Handlungsqualitäten im Digitalisierungsprozess. Ergebnisse aus Betriebsfallstudien in Einzelhandel und Logistik und Konsequenzen für die berufliche Weiterbildung. In: BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 47. Jg., H.1, S. 16-19.

#### **Impressum**

##### **Autorinnen und Autoren**

Irena Sgier, Stv. Direktorin SVEB, Ko-Leitung  
TRANSIT

Ronald Schenkel, Leiter Kommunikation, Marke-  
ting und Dienste SVEB, Ko-Leitung TRANSIT

Stefanie Dernbach-Stolz, wissenschaftliche Mit-  
arbeiterin SVEB und TRANSIT

##### **Kontakt**

TRANSIT

c/o Schweizerischer Verband für Weiterbildung  
SVEB

Oerlikonerstrasse 38

8057 Zürich

[www.thinktank-transit.ch](http://www.thinktank-transit.ch)

*E-Mail: [ronald.schenkel@alice.ch](mailto:ronald.schenkel@alice.ch), [irena.sgier@alice.ch](mailto:irena.sgier@alice.ch)*

*Tel. 044 319 71 71*

##### **Layout**

Ursina Völlm, Martina Walthert

Konzept + Design

##### **Copyright**

TRANSIT/SVEB 2019