

Nachhaltigkeit in Weiterbildungsorganisationen

24. Juni 2025

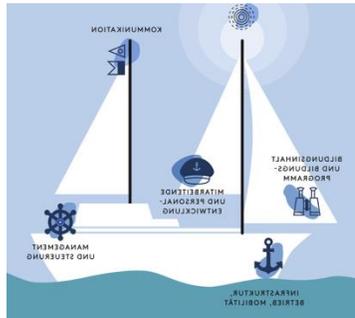
Moderation: Sabin Müller

S V E B ■ Schweizerischer Verband für Weiterbildung
F S E A ■ Fédération suisse pour la formation continue
Federazione svizzera per la formazione continua
Swiss Federation for Adult Learning

Ziel des Nachmittags

1. Präsentation aktueller Projekte des SVEB im Bereich Nachhaltigkeit

Klima-Check ALE4TT



2. Partizipative Entwicklung von Ideen zur Stärkung von Nachhaltigkeit im Weiterbildungsbereich

Ausgangslage Weiterbildung und Nachhaltigkeit

- Weiterbildung spielt zur Bewältigung von globalen Krisen – wie beispielsweise der Klimakrise – eine bedeutende Rolle.
- Für die Bekämpfung und den Umgang mit der Klimakrise braucht die erwachsene Bevölkerung in der Schweiz entsprechende Kenntnisse und Kompetenzen
- Erwachsene müssen darin bestärkt werden, ihre Handlungsspielräume – etwa als Konsumierende, Berufstätige, Eltern oder gesellschaftlich Engagierte – klimabewusst zu nutzen.
- Weiterbildung kann ein Bewusstsein für klimaschonende Lebensweisen schaffen und einen Beitrag zu einer klimafreundlichen Zukunft leisten

Ausgangslage: Hebel der Weiterbildung

Ökologischer Handabdruck



POSITIVE EFFEKTE
STEIGERN

Lebensqualität
gesellschaftlicher Zusammenhalt
Nachhaltigkeitsbewusstsein
Qualität der Ökosysteme
...

Der ökologische Handabdruck ist eine Metapher, die im Rahmen der Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE) und zunehmend auch in der ökologisch orientierten Betriebswirtschaftslehre verwendet wird. Der Begriff soll das etablierte Konzept des ökologischen Fussabdrucks ergänzen.

Ökologischer Fussabdruck



NEGATIVE EFFEKTE
REDUZIEREN

Übernutzung der Ressourcen
Emissionen, Abfälle
Soziale Auswirkungen,
z. B. Menschenverletzungen
...

Der ökologische Fussabdruck hat sich global als bildhaftes Mass etabliert, mit dem die ökologischen Folgen unserer Lebensweise quantifiziert und damit vergleichbar gemacht werden können. Der ökologische Fussabdruck

- **Positive Auswirkungen von Handeln auf die Umwelt**
 - wie können andere Menschen sensibilisiert werden?
 - Wie können andere Menschen zu nachhaltigerem Handeln animiert werden?
- Weiterbildung hat Zugang zu einem grossen Teil der erwachsenen Bevölkerung in der Schweiz

- **Negative Auswirkungen von Handeln auf die Umwelt**
 - Wie können die eigenen CO₂-Emissionen verkleinert werden?
- Die Weiterbildungsbranche hat Einsparungspotenzial

Überblick: bisherige und aktuelle Projekte des SVEB

Klimabildung von Erwachsenen in der Schweiz

MARIANNE MÜLLER | SIMON ZYSSET

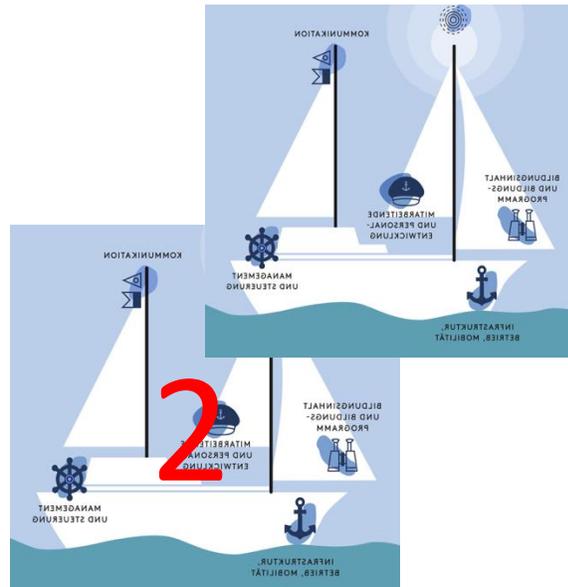
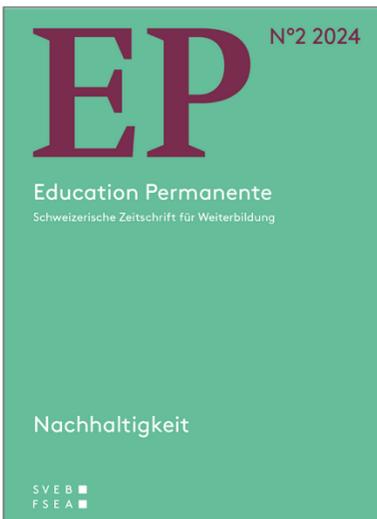
Tagung

Nachhaltigkeit in der Weiterbildung – Impulse für Organisations- und Angebotsentwicklung

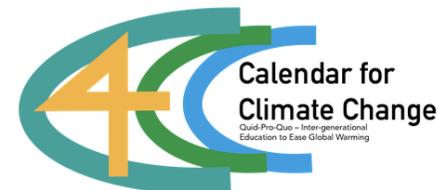
7. Tagung in der Reihe «Weiterbildung in Forschung und Praxis»
Donnerstag, 25. Januar 2024, 13–17.45 Uhr



ALE4TT
Advocacy for
Adult Learning and Education
and Twin Transition



Transformative Adult Learning
for Green Transition



Calendar for
Climate Change
Quali-Pro-Qualo - Intergenerational
Education to Ease Global Warming



15 - 17
JUNE 2022
Marrakech

Europäische Agenda
Erwachsenenbildung



Heutige Agenda

1. Warm-up

2. Präsentation Klima-Check



3. Partizipativer Teil1: *Wie kann Nachhaltigkeit in der Weiterbildung gestärkt werden?*

PAUSE

4. Präsentation Ergebnisse ALE4TT Projekt



5. Partizipativer Teil 2: *Welche Unterstützung ist nötig, um das Thema Nachhaltigkeit in der Weiterbildung zu stärken?*

APERO

Klima-Check für Weiterbildungs- institutionen

Überblick Klima-Check

- Praxisnahes Instrument zur Förderung der Klimafreundlichkeit von Weiterbildungsorganisationen
- Klima-Check mit 2 Teilen:
 - Leitfaden mit Hintergrundinformationen
 - Toolbox für die Praxis
- Entwickelt vom SVEB in Zusammenarbeit mit myclimate, Weiterbildungsinstitutionen und Simon Zysset vom WWF Schweiz, finanziert vom BAFU

Leitfaden

TEIL 1: LEITFADEN

1

**Begriffliche Grundlagen:
Klimafreundlichkeit, Klimawandel
und Nachhaltige Entwicklung**

2

**Weiterbildung und Klima:
die Rolle der Weiterbildung**

2.1

**UNESCO Kompetenz-Framework
für nachhaltige Entwicklung und Klimafreundlichkeit**

3

**Hebel der Weiterbildung:
der ökologische Fuss- und Handabdruck**

4

**Whole Institution Approach:
Die ganze Institution ist gefragt**

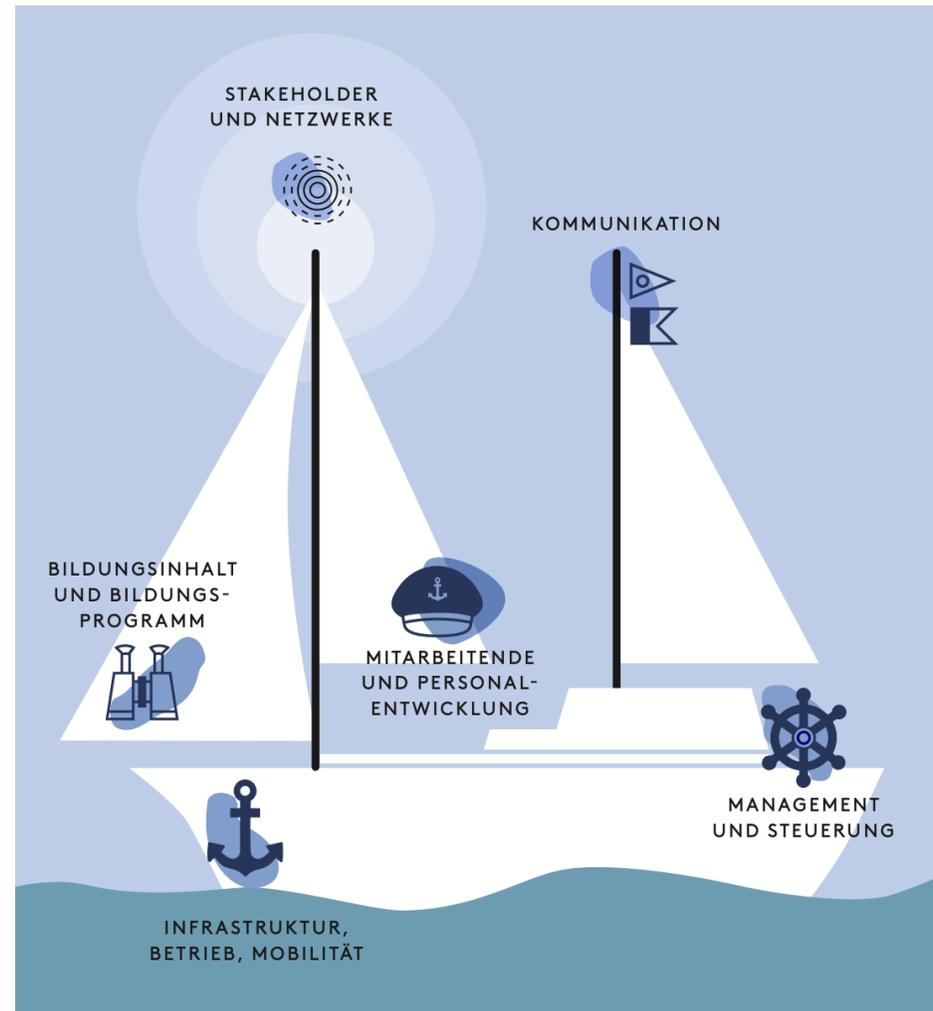
4.1

Die sechs Handlungsfelder

4.2

Die fünf Prozessphasen

4. Whole Institution Approach



4.2 Prozessphasen

4.2 Die fünf Prozessphasen



Die Umsetzung des WIA ist ein kontinuierlicher Prozess mit fünf Phasen: In einem ersten Schritt braucht es das Commitment Engagement der Führung und von der Mitarbeitenden und in einem zweiten Schritt eine umfassende Analyse der aktuellen Situation. Darauf aufbauend werden in einem dritten Schritt strategische Ziele und Massnahmen definiert, die im vierten Schritt umgesetzt werden. Im letzten Schritt werden der WIA-Prozess und die Ergebnisse evaluiert.

Die Umsetzung des Whole Institution Approach ist ein kontinuierlicher Prozess mit fünf Phasen: In einem ersten Schritt braucht es Engagement der Führung und von Mitarbeitenden, in einem zweiten Schritt eine umfassende Analyse der aktuellen Situation. Darauf aufbauend werden in einem dritten Schritt strategische Schwerpunkte und Ziele definiert und im vierten Schritt die entsprechenden Massnahmen geplant und umgesetzt. Der Prozess und die Ergebnisse werden im letzten Schritt evaluiert. Der Whole Institution Approach (WIA) lässt sich als zyklischer Prozess verstehen, der nach Abschluss der letzten Phase erneut aufgegriffen und fortgeführt werden kann.

I Commitment

Ein ganzheitlicher Veränderungsprozess im Sinne des Whole Institution Approach braucht Engagement und Commitment in der gesamten Organisation. Der Leitungsebene kommt dabei eine zentrale Rolle zu: sie kann einen verbindlichen Rahmen zur Stärkung der Klimafreundlichkeit der Organisation vorgeben. Um systematische Veränderungen strukturell, kulturell und praktisch verankern zu können, braucht der Transformationsprozess auch engagierte Mitarbeitende, die das Anliegen mittragen und aktiv mitgestalten. Ein Mitwirken von Mitarbeitenden verschiedener Bereiche und die Verteilung von Aufgaben stärkt das Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeitenden, ermöglicht eine breite Interessenvertretung und fördert die Akzeptanz des Prozesses und damit die Umsetzung einzelner Massnahmen (Holst 2022). Erfolgsversprechend ist vor diesem Hintergrund die Bildung eines Projektteams mit Akteuren aus verschiedenen Bereichen der Organisation, die gemeinsam den Prozess verantworten. Der Transformationsprozess muss auch von den Auszubildenden mitgetragen werden. Die Auszubildenden können durch ihre Haltung und ihr Handeln auch die Teilnehmenden in den Prozess einbinden.

II IST-Analyse

Die Ausgangslage für den WIA und nachhaltige Veränderungsprozesse ist in jeder Organisation unterschiedlich. Daher ist es zu Beginn unerlässlich, eine Bestandsaufnahme der eigenen Institution durchzuführen. Es braucht eine Analyse der klimarelevanten Faktoren sowie der zentralen Hebel für Klimaschutz und Klimabildung. Diese Ist-Analyse zeigt auf, wo brachliegendes Potenzial zur Stärkung der Klimafreundlichkeit der Organisation liegt. Auf der Grundlage der Ist-Analyse können in einem späteren Prozessschritt Ziele definiert und Massnahmen ergriffen werden.

III Zieldefinition

Auf der Grundlage der Ist-Analyse (Schritt II) müssen die Weiterbildungsinstitutionen Ziele und Schwerpunkte zur Stärkung der eigenen Klimafreundlichkeit erarbeiten. Dabei stehen folgende Fragen im Vordergrund (DVV, 2021):

- Wo möchten wir mit unserer Organisation in Zukunft stehen?
- In welchem Bereich wollen wir uns weiterentwickeln?
- Was genau wollen wir verändern?
Wo haben wir Handlungsspielräume?
- Welche Ziele mit Unterzielen/Meilensteinen möchten wir uns setzen?
- Wie wollen wir diese Ziele verfolgen (Koordination & Rollen)?
- Wen möchten wir mit unseren Umsetzungen erreichen?

Im Sinne des WIA ist es entscheidend, dass Mitarbeitende aus unterschiedlichen Bereichen der Organisation die Fragestellungen gemeinsam erörtern und die erarbeiteten Ergebnisse mittragen.

IV Umsetzung

Wichtig für diesen Prozessschritt ist, dass jede Organisation andere Strukturen und Abläufe aufweist. Der WIA-Prozess kann deshalb auch eine Chance bieten, neue Arbeitsweisen auszuprobieren. Neue und unbekannte Formate und Herangehensweisen unterstützen auch das „Lernen als Organisation“.

Auf der Grundlage des Prozessschritts III werden die Massnahmen geplant und umgesetzt. Zentral ist dabei, dass bereits in der Massnahmendefinition die zentralen Schritte, die für die Umsetzung verantwortlichen Akteure und ein Zeitplan definiert werden. Gesteuert wird der Prozess von einem Gremium mit Mitarbeitenden aus verschiedenen Bereichen und Organisationsebenen, z.B. der in der Projektphase I gebildeten Projektgruppe.

V Evaluation

Im letzten Schritt werden erstens die Zielerreichung und die umgesetzten Massnahmen evaluiert, zweitens Erkenntnisse aus dem bisherigen WIA gezogen und drittens das zukünftige Vorgehen definiert.

Zur Evaluation der Zielerreichung können folgende Fragen zielführend sein:

- Welche Ziele haben wir erreicht?
- Welche Faktoren haben die Umsetzung begünstigt?
- Welche Umsetzungen waren (noch) nicht erfolgreich?
- Wissen wir, warum sie nicht erfolgreich waren?
- Was könnten wir in Zukunft anders machen?

Folgende Leitfragen helfen zur Evaluation des WIA-Prozesses:

- Würde der WIA von der ganzen Organisation mitgetragen?
- Welche Rolle hat die Leitungsebene eingenommen?
- Wie haben die Mitarbeitenden reagiert?
- Wie hat das Projektteam funktioniert?
- Welche Prozessschritte haben gut funktioniert, welche weniger?

Im dritten Schritt wird festgelegt, wie das Thema künftig weiterverfolgt wird und welche Kriterien zur Anwendung kommen, um den Start eines neuen WIA-Prozesszyklus zu bestimmen.

Toolbox

TEIL 2: TOOLBOX

1
Commitment

2
Ist-Analyse

3
Ziel- und Massnahmendefinition

4
Umsetzung

5
Evaluation

I. Commitment

I. PROZESSPHASE:

Commitment

Für einen erfolgreichen Wandel hin zu mehr Klimafreundlichkeit ist es entscheidend, dass die gesamte Organisation in den Prozess einbezogen wird und die relevanten Akteure Verantwortung übernehmen.

1

Eruiert das Commitment in der Organisation zur Stärkung der Klimafreundlichkeit. Bewerten Sie bitte jede der folgenden Aussagen auf einer Skala von 1 bis 10–wobei 1 "trifft gar nicht zu" und 10 "trifft voll und ganz zu" bedeutet.

II. IST-Analyse

II. PROZESSPHASE

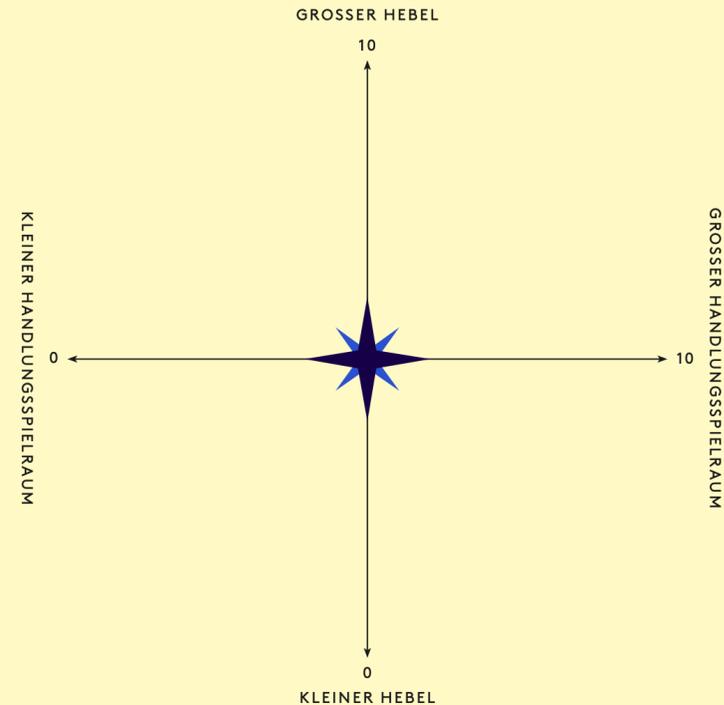
Ist-Analyse



HANDLUNGSFELD:
BILDUNGSINHALT UND
BILDUNGSPROGRAMM

Das Bildungsprogramm und die Bildungsinhalte spielen im Rahmen des eines Whole Institution Approachs (WIA) eine zentrale Rolle. Klima kann als Querschnittsthema in den Weiterbildungsangeboten verankert werden oder als spezifische Angebote aufgenommen werden. Gleichzeitig wirkt nach dem WIA auch das Verhalten und die Vorbildfunktion der Auszubildenden klimabildend.

	HP	HSR
1 Es werden in den Bildungsangeboten Methoden verwendet, die Klimakompetenzen fördern.	—	—
2 Klima wird als Querschnittsthema in verschiedenen Weiterbildungen aufgenommen	—	—
3 Es gibt Klima-Module, die in Bildungsangebote integriert werden können	—	—
4 Klimaspezifische Bildungsangebote werden angeboten.	—	—
5 Auszubildende übernehmen eine Vorbildfunktion in Bezug auf klimabewusstes Verhalten	—	—



II. IST-Analyse

II. PROZESSPHASE

Ist-Analyse



Weberbildungsorganisationen können durch ihre Netzwerke und ihre Rolle als Akteurinnen und Multiplikatorinnen massgeblich zur Stärkung der Rolle der Weiterbildung in der Nachhaltigkeit beitragen, indem sie klimarelevante Themen strategisch verankern und relevante Stakeholder im WIA-Prozess einbinden.

Beispiele von Stakeholder für Weiterbildungsinstitutionen

Weberbildungs-
teilnehmende

Geschäftsleitung

Staatssekretariat
für Bildung,
Forschung und
Innovation (SBFI)

Gebäude-
verwaltung

Schweizerischer
Verband für
Weiterbildung (SVEB)

Mitarbeitende

Organisation/Administration,
Kursleitende, Reinigungspersonal, ...

Zertifizierungs-
stellen

Lieferanten/
Logistikunternehmen

Forschende im Bereich
Weiterbildung

III. Ziel- und Massnahmendefinition

III. PROZESSPHASE

Ziel- und Massnahmendefinition

In dieser Prozessphase werden auf der Grundlage der Ist-Analyse (Prozessphase II) Ziele zur Stärkung der Klimafreundlichkeit entwickelt.

Ziele und Massnahmen

10

Schritt 1

In der Prozessphase II haben Sie in den sechs Übersichtstabellen zu den einzelnen Handlungsfeldern Aspekte mit grossem Hebelpotential und grossem Handlungsspielraum definiert (Quartal oben rechts). Bei diesen Aspekten setzen wir an. Übertragen Sie diese Aspekte in die untenstehende Tabelle und überlegen Sie sich welche Priorität Sie diesen Aspekten zur Förderung der Klimafreundlichkeit in ihrer Institution zuschreiben.

HANDLUNGSFELDER

A

Management und

ASPEKTE MIT GROSSEM HEBELPOTENTIAL
UND GROSSEM HANDLUNGSSPIELRAUM

PRIORITÄT

III. Ziel- und Massnahmendefinition

Mögliche Massnahmen für die einzelnen Handlungsfelder



MANAGEMENT UND STEUERUNG

- Entwicklung und Verankerung einer Klimastrategie in der Gesamtstrategie.
- Integration von Klimazielen in die Jahresziele der Organisation.
- Schulung des Managements zu Klima und Nachhaltigkeit.
- Einführung eines internen Monitorings für Klimamassnahmen.
- Transparente Berichterstattung zu Klimazielen und -massnahmen.
- Einrichtung einer internen Arbeitsgruppe Klima.
- Vermeidung von Papierdokumenten durch digitale Verwaltung.
- Einbindung von Klimaaspekten in die Qualitätssicherung.
- Einführung von Kriterien für klimafreundliches Verhalten am Arbeitsplatz
- Einführung eines Anreizsystems für klimafreundliches Verhalten
- Durchführung regelmässiger CO₂-Fussabdruck-Analysen der Institution
- Etablierung eines Klima-Budgets zur gezielten Finanzierung von Klimaschutzmassnahmen

- Integration von Nachhaltigkeit in das Onboarding neuer Mitarbeitender.
- Teambildende Massnahmen mit Klimabezug (z. B. gemeinsames Urban Gardening).
- Förderung von internen Klimaprojekten.
- Einführung eines Ideenmanagements für Klimaschutzmassnahmen.
- Organisation klimafreundlicher Teamtage oder Retreats.
- Weiterbildung für Auszubildende in der Vermittlung von Klimakompetenzen.
- Mentoring-Programme für Auszubildende
- Einbindung von Nachhaltigkeitszielen in die jährlichen Mitarbeitergespräche

Kompetenzen für Auszubildende:
[Inner Development Goals](#)
[A rounder sense of purpose.](#)



BILDUNGSINHALT UND BILDUNGSPROGRAMM

- Integration von Klimawandel als Querschnittsthema in allen Kursen.
- Entwicklung spezieller Bildungsangebote zu Klimaschutz.
- Förderung von Projekten zur praktischen Umsetzung nachhaltiger Massnahmen.
- Klimafokus in der Entwicklung von Lehrplänen und Curricula.
- Nutzung partizipativer Lehrmethoden (z. B. Zukunftswerkstätten, Planspiele)



INFRASTRUKTUR, BETRIEB, MOBILITÄT

- Umstieg auf erneuerbare Energiequellen.
- Dämmung und energetische Sanierung von Gebäuden.
- LED-Beleuchtung in allen Bereichen.
- Einbau intelligenter Heizungs- und Lüftungssysteme.
- Nutzung von Ökostrom.
- Einführung eines papierlosen Büros.
- Anschaffung energiesparender Geräte.
- Einführung eines nachhaltigen Mobilitätskonzepts.
- Bevorzugung regionaler und saisonaler Bio-Produkte in der Verpflegung.
- Einführung eines Abfalltrennsystems.
- Integration von Klimaschutzaspekten in Beschaffungsrichtlinien und -prozesse
- Massnahmen zur Reduktion von Lebensmittelverschwendung.

im Klimabereich



STAKEHOLDER UND NETZWERKE

- Kooperation mit Umwelt- und Klimaschutzorganisationen.
- Austausch mit anderen Bildungseinrichtungen zu Best Practices.

Netzwerke und Bildungslandschaft



KOMMUNIKATION

- Entwicklung einer Kommunikationsstrategie zu Klimathemen.
- Regelmässige interne Newsletter mit Klimainhalten.
- Nutzung sozialer Medien zur Darstellung klimafreundlicher Initiativen.
- Veröffentlichung eines jährlichen Nachhaltigkeitsberichts.
- Kommunikation der Klimastrategie an alle Mitarbeitenden und Teilnehmenden.
- Storytelling über Erfolge **in der Klimatransformation.**
- Transparenz über CO₂-Fussabdruck der Institution.
- Organisation öffentlicher Veranstaltungen zu Klima- und Nachhaltigkeitsthemen.
- Erarbeitung eines FAQ zur klimagerechten Organisation.
- Offene Kommunikation über Herausforderungen und Grenzen der Massnahmen.
- Gestaltung partizipativer Kommunikationsformate (z. B. World Cafés).
- Integration der Klimakommunikation in das Leitbild und die Vision der Organisation.

VI. Umsetzung

IV.TOOL

Umsetzung

Im vierten Schritt wird die Umsetzung der priorisierten Massnahmen konkret geplant und vorbereitet. Die folgende Vorlage dient als Hilfsmittel für die Umsetzung der Vorlage.

11

Füllen Sie die untenstehende Vorlage für die geplanten Massnahmen aus.

Titel der Massnahme

BESCHREIBUNG DER MASSNAHME

ZIELSETZUNG

Was soll erreicht werden? Ziele können qualitativ oder quantitativ sein, z.B. reduzierte tCO₂eq; Einführung einer Strategie.

UMSETZUNGSZEITRAUM

Wann soll die Massnahme umgesetzt werden?
In welchem Zeitraum?

ZUSTÄNDIGKEITEN

Wer ist verantwortlich für die Umsetzung?
Wer muss in die Umsetzung miteinbezogen werden?

KOSTEN / AUFWAND UND FINANZIERUNG

Welche Kosten fallen an? Angaben zur Finanzierung:
wie werden die Kosten finanziert?

ABHÄNGIGKEITEN, SYNERGIEN UND ZIELKONFLIKTE

Gibt es Abhängigkeiten zu anderen Massnahmen oder anderen Themen? Wie können Synergien genutzt und Zielkonflikte vermieden werden?

V. Evaluation

V. TOOL

Evaluation

Es ist wichtig, die Entwicklungen regelmässig–z.B. halbjährlich–zu evaluieren, damit nötiger Anpassungsbedarf rasch erkannt wird.

12

In der Prozessphase III haben Sie Ziele definiert. Übertragen Sie die definierten Ziele in diese Tabelle und evaluieren Sie, inwieweit Sie diese Ziele erreicht haben. Die Zielerreichung wird bewertet mit: «nicht erreicht», «teilweise erreicht», «erreicht».

Wie kann das Thema Nachhaltigkeit in der Weiterbildung gestärkt werden?



ALE4TT

Advocacy for
Adult Learning and Education
and Twin Transition



Begriffe:

- **Advocacy:** strategisches Engagement für ein Anliegen, um politische, gesellschaftliche oder ökonomische Veränderungen zu bewirken.
- **Twin Transition:** Twin Transition bezeichnet den gleichzeitigen digitalen und ökologischen Wandel hin zu einer gerechten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Gesellschaft.

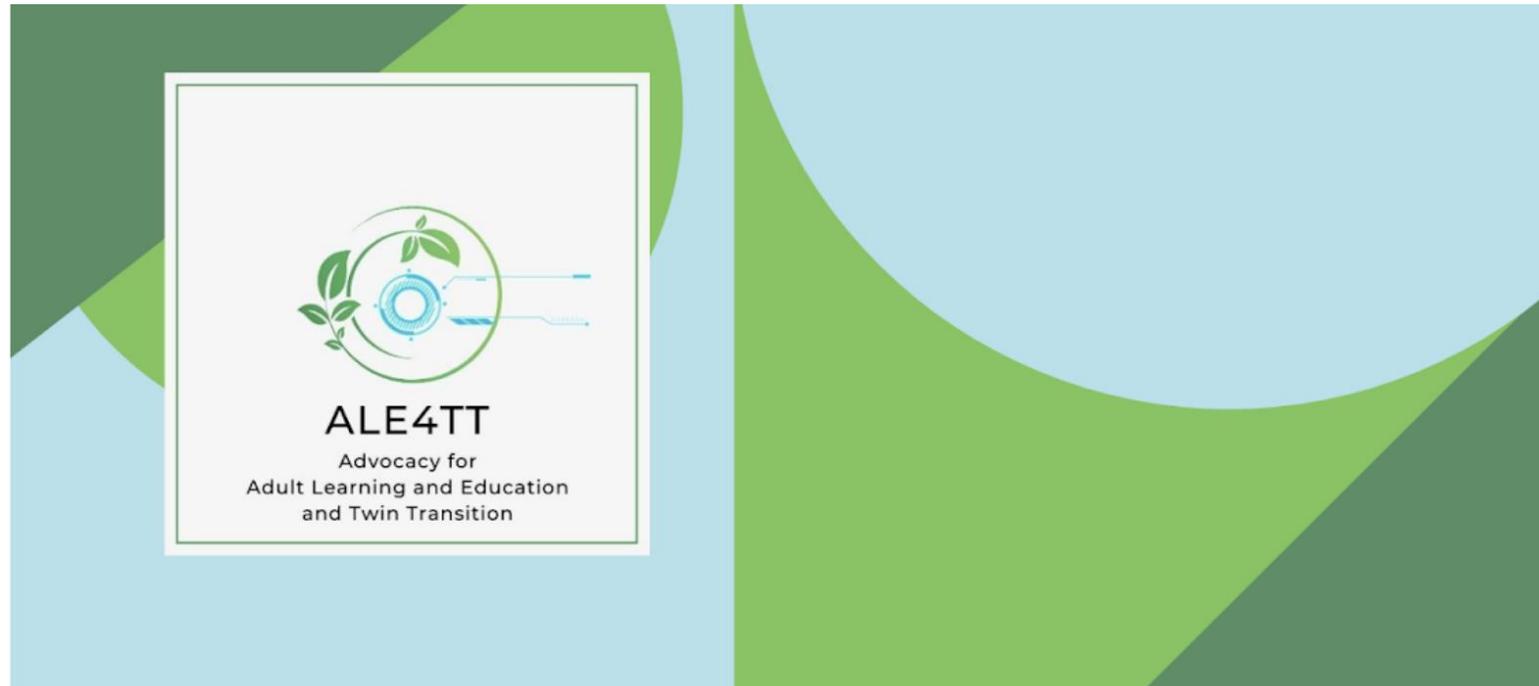
Ziele:

- Die Rolle der Weiterbildung in der Twin Transition soll gestärkt werden
- Das Projekt unterstützt Weiterbildungsakteure dabei, ihre Advocacy-Massnahmen zu optimieren und konkrete Interventionen zu planen

Output:

- Replizierbares Trainingsprogramm (partizipativ entwickelt mit zwei Gruppen von Weiterbildungsakteuren in Belgrad 2024 und Brüssel 2025)
- Toolkit
- Netzwerk

Replizierbares Trainingsprogramm



Adult Learning and Education for the Twin Transition Training Programme

Table of Contents

About ALE4TT and the training program.....	4
Hear from the learners.....	4
Who wrote this programme?.....	5
Who is the programme for?.....	5
How should you use the programme?.....	6
Note for facilitators.....	6
Training 1: Green and Digital Transition – Making the case for ALE4TT.....	8
Day 1: First Exchanges on the Green and Digital Transitions.....	8
Session presentations.....	9
Day 2: Green and Digital Transitions in practice.....	10
Session presentations.....	10
Day 3: Green and Digital transitions together.....	11
Session presentations.....	12
Training 2: Developing on the twin transition and building advocacy plans.....	13
Day 1: What is the twin transition? How does it affect skills and ALE?.....	13
Session presentation.....	14
Day 2: ALE and Advocacy for the Twin Transition: insights from different perspectives..	14
Session presentation.....	15
Day 3: Building convincing advocacy plans.....	16
Session presentation.....	16
Go further on your own.....	17
Catalogue of Activities.....	17
Energisers & Ice-breakers.....	17
Check-out activities.....	19
Glossary of key terms for the twin transitions.....	20



Trainingsprogramme Belgrad (2024) und Brüssel (2025)

Training 1: Green and Digital Transition – Making the case for ALE4TT

Day 1: First Exchanges on the Green and Digital Transitions

During the first ALE4TT pilot programme in May 2024 in Belgrade, the following agenda on Day 1 was followed:

Welcome and introduction of participants Introduction to the programme Green transition – starting with from theory and documents	10:00 - 11:30
Coffee / tea break	11:30 - 11:45
Green transition from adult education perspective Preparation of the country examples	11:45 - 13:15

Training 2: Developing on the twin transition and building advocacy plans

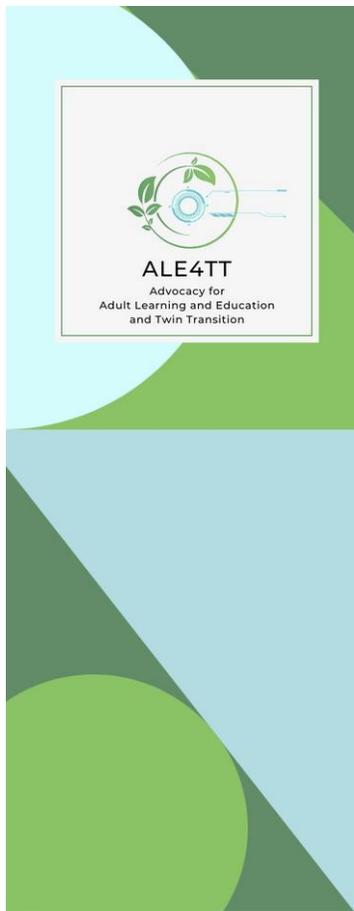
The second training aims to bring together the knowledge built in the first training, and to make it clear how the digital and green transitions interact in the twin transition. The training also delves into concrete, actionable tools to map stakeholders, develop roadmaps and action plans for advocacy.

Day 1: What is the twin transition? How does it affect skills and ALE?

During the second ALE4TT pilot programme in May 2025 in Brussels, the following agenda on Day 1 was followed:

Welcome and introduction of participants Introduction to the programme Co-defining the goals, expectations and solidarity principles of the workshop	10:00 - 10:45
How will the twin transition impact your work on ALE? Discussion on the input videos and common ground on theory	10.45 - 11.45

Toolkit



SVEB ■
FSEA ■

ea
EUROPEAN ASSOCIATION FOR
THE EDUCATION OF ADULTS

ICAE
ADULT EDUCATION

movetia
Austausch und Mobilität
Exchange and mobility

ALE4TT Toolkit

Toolkit of resources for adult educators getting started, or going further with their work on advocating for the twin transition



Inhalt des Toolkits

Contents of the Toolkit

1 Introduction to ALE for Twin Transition

Videos and Materials introducing Green and Digital Transition

2 Didactic and Methodological Approaches

Publications on possible didactical approaches, including Projective Methods, Doing an Open Space, and Participatory Planning

3 Practical Resources for Going Further

Links for further e-learning materials, such as an e-learning course on just transition, and a “Beyond Learning” podcast

4 Presentations from group trainings

Presentations on ALE for twin transition, including topics such as advocacy, environmental literacy, localizing global agendas, and supporting public participation, among others.

5 Case Studies

Good practices related to ALE and twin transition in different countries and contexts

6 Recommendations

Recommendations for practice, research and policymaking, developed throughout the trainings

Didaktische und methodische Ansätze

In this section, you can find resources describing didactical approaches that you can use when working with adults on the topic of advocacy for the twin transition. The materials provided in this section are:

- Projective Methods
- Doing an Open Space
- Methodological Publications: T-kits
- Problem and Goal Trees for Participatory Planning



Weiteres Material zum Thema

E-learning course on Just Transition

You can access an e-learning course, **Massive Open Online Course (MOOC)**, dedicated to the topic of just transition - how green transition can be strategically planned with social justice in mind. The course consists of 8 modules, is free, and provides the opportunity to receive certification for registered participants who complete the entire course. **Link for the course:** <https://learning.eaea.org/course/view.php?id=115>

The course is a part of the Just4All project (2023–2025), an EU-funded initiative that seeks to foster a just green transition through adult education, supporting marginalized groups in the process of green transition.



Paper on ALE and the Green Transition by EAEA

The paper explores the role of ALE in addressing the challenges of the green transition. Drawing on insights from an EAEA Conference, podcast series, and grassroots initiatives across Europe, it highlights how ALE can empower individuals and communities to tackle sustainability issues.

Key themes include:

- Learner Motivation and Community Engagement
- Green Skills Development
- Innovative Learning Spaces
- Recommendations



"Beyond Learning" e-learning course and podcast

This resource combines the **Beyond Learning podcast and e-learning course** by EAEA, showcasing how adult learning supports sustainability. The podcast features stories from Central and Eastern Europe, showcasing educators, learners, and activists transforming communities through green initiatives. The e-learning course offers four modules: Community organizing approaches, Green transition through art and science, Social enterprises for reuse and upcycling, and Co-creating green public spaces. Free and open to all interested in adult education for the green transition.

Link for the e-learning course:

<https://learning.eaea.org/course/index.php?categoryid=31>

Link for the podcast:

<https://eaea.org/our-work/capacity-building/beyond-learning/>



E-learning course on sustainability in ALE institutions

The SMALEI Digital Academy is an online resource made by the SMALEI - Sustainability Matrix for Adult Education Institutions - EU-funded project. The MOOC is split into 8 modules which include self-assessment tools, best practices and interactive pedagogical tools for the green transition in ALE institutions. You can access the MOOC for free here: <https://learning.eaea.org/course/view.php?id=116>



Empfehlungen

Recommendations for Educators

These recommendations are intended for ALE/ VET educators to improve how they engage adults in navigating the twin transition. By implementing these recommendations, educators can foster critical thinking and empower learners to act as agents of change within their communities. This is particularly relevant when navigating societal shifts such as the twin transition. These can be applied across education settings, formal and vocational, and civic education, as well as community-

BALANCE ENVIRONMENTAL EDUCATION A

In adult education for the green transition, one approach is to raise awareness, while another fosters a positive attitude. The most effective method combines both, emphasizing successes that inspire hope and empower sustainable

FOCUS ON LEARNING, NOT JUST SKILLS

Teaching skills alone isn't enough; education must engage learners in decision-making and advocate for change. In addition to knowledge and skills, focus on fostering agency through experiential learning, embodied learning, broader reflection, critical awareness, and understanding of Global North-South relations.

Recommendations for engaging with policymakers

TOWARDS HOLISTIC RIGHTS-BASED ADULT EDUCATION AGENDAS

Current agendas often prioritize individual acquisition of skills, resilience, vocational training, and labor market needs, while paying less attention to civic engagement, collective agency, and a holistic view on education as a common good.

01 A)

Advocacy begins with the **language** used in policy documents. Terminology reflects underlying values and priorities, shaping the types of actions expected from governments. At the macro level, there is a strong emphasis on unsustainable economic growth, which reflects on adult education for twin transition.

- **Vocational Education and Training (VET)** is prioritized over

RECOMMENDATIONS FOR RESEARCHERS

Recommendations for researchers interested in contributing to the field of ALE in the context of twin transition.

DISCOURSES AND CONCEPTS

Explore and dominant discourses on the twin transition to uncover underlying ideologies. Consider local and traditional knowledge, practices, and older generations to inform research.

01.

RESEARCH IN ALE FOR TWIN TRANSITION

Expand the research field, with many questions remaining. Focus on developing new evaluation methods and research on community impact rather than just on initiatives being developed, there are approaches that can be analyzed,

02.

Marianne Müller
Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB
Hardstrasse 235
8005 Zürich

044 319 71 61
Marianne.mueller@alice.ch
www.alice.ch

S V E B ■ Schweizerischer Verband für Weiterbildung
Fédération suisse pour la formation continue
F S E A ■ Federazione svizzera per la formazione continua
Swiss Federation for Adult Learning