

Sieben Thesen zur Erwachsenenbildung der Zukunft

Die Corona-Pandemie hat in der Bildung einen noch nie da gewesenen Innovationsschub ausgelöst. Was heisst das für die Zukunft der Erwachsenenbildung und Personalentwicklung? Wo stehen wir in zehn Jahren?

■ Von Daniel Herzog



Virtueller Unterricht ist seit bald einem Jahr in vielen Bereichen die neue Normalität, und wird es wahrscheinlich auch noch viele Monate bleiben. Weiterbildungsanbieter und Personalentwicklungsabteilung mussten schnell reagieren und sich Kompetenzen in Online-Learning und -Coaching aneignen. Was wird davon nach Corona bleiben? Dazu sieben Thesen, was uns in der Erwachsenenbildung und Personalentwicklung erwarten könnte.

These 1: Lernen im virtuellen Raum wird zum Standard

Was vor einem Jahr in den Köpfen der meisten Bildungsanbieter, auch im Kopf des Autors, noch als Science-Fiction galt, ist mit der Corona-Pandemie innert Tagen möglich geworden: Studierende und Seminarteilnehmende treffen sich statt physisch im Kursraum virtuell per Videokonferenzsystem. Man sieht sich, spricht miteinander, wird von der Kursleitung unterrichtet und in Partner- oder Gruppenarbeiten geschickt. Via Chat kann man sogar mit dem «Pult-Nachbarn» plaudern. Und es funktioniert, als hätten wir nie etwas Anderes gemacht.

Soziale Nähe kommt im virtuellen Raum zwar etwas zu kurz, und gewisse Inhalte können nur schlecht vermittelt und trainiert werden.

Die Technologien werden sich aber rasant weiterentwickeln. Vorübergehend werden wir uns mit Virtual Reality-Brillen noch wirklichkeitsnaher im Bildungsumfeld bewegen. Und neue Technologien werden in Kürze weitere ungeahnte Möglichkeiten eröffnen.

Bereits heute gibt es nur wenige gute Gründe dafür, dass sich jeden Tag zehntausende von Menschen durch den Verkehr quälen, ihre Zeit vergeuden und die Umwelt belasten um zur Universität, zur Berufsfachschule oder ins Seminarhotel zu gelangen. Der Mensch lebt zwar von der Begegnung und von sozialen Kontakten. Diese Bedürfnisse müssen aber nicht zwingend in der Bildung befriedigt werden. Mittelfristig werden wir uns in Blended Learning Settings bewegen. Viele Bildungsanbieter werden vermehrt auch hybride Veranstaltungen anbieten. Die Teilnehmenden haben dabei die Wahl im Präsenzunterricht oder via Videokonferenzsystem mit dabei zu sein. **Langfristig wird die Präsenzveranstaltung aber dank neuen Technologien zur Ausnahme.**

These 2: Lernen wird stark individualisiert

Vor allem die betriebliche Aus- und Weiterbildung fordert die Individualisierung der Bildungsangebote schon seit Jahren. Bildungs-

anbieter arbeiten an Settings, die ein zeit- und ortsunabhängiges Lernen ermöglichen. Lernangebote sollen dann zur Verfügung stehen, wenn neue Kompetenzen benötigt werden. Tempo und Strategie der Know-how-Aneignung soll jede Person selber steuern können. Die Erfahrungen im Rahmen der Corona-Pandemie zeigen: Dies ist möglich.

Individualisiertes Lernen wird die Zukunft prägen, in der Schweiz zuerst in der berufsorientierten Weiterbildung, wo keine oder wenige Regulationen bestehen. Etwas länger dauern wird es auf Sekundarstufe 2 und im Tertiärbereich, wo Gesetzesvorgaben, Bildungsverordnungen, Rahmenlehrpläne und Bildungsreglemente bestehen. Bereits jetzt ist aber zu beobachten, dass die Vorgaben zunehmend flexibler formuliert werden. **Standardisierte Bildungsangebote im Klassenverband ohne grössere individualisierte Anteile wird es in der Schweiz in zehn Jahren keine mehr geben.**

These 3: Methoden werden ergänzt

Menschen betreten diese Welt grundsätzlich mit einer grossen Neugier und einer enormen Lernmotivation. Spielerisch entdecken wir unseren Lebensraum und machen in den ersten Lebensjahren einen unglaublichen Lernfortschritt. Sozialisation und Lernerfahrungen führen dann bei jedem Menschen zu einem individuellen Umgang mit Bildung. Die Möglichkeiten der Digitalisierung öffnen Chancen für neue Methoden, die nahe am ursprünglichen Lernen des Menschen sind. **Es werden immer mehr spielerische Lernsettings und Applikationen entwickelt, die Teilnehmende in den Bann ziehen und entdeckendes Lernen ermöglichen.**

These 4: Rollen verändern sich

Die Virtualisierung und Individualisierung bedarf eines neuen Rollenverständnisses. Der klassische Dozent wird zum Lernbegleiter, Mentor und Online-Tutor. Die Verantwortung für das Lernen verschiebt sich weg von der Lehrperson hin zu den Lernenden. Personalentwickler/innen werden zu Fachleuten in der Konzeption komplexer Blended Learning Settings.

Neue Rollen benötigen neue Kompetenzen. Nicht jeder gute Dozent ist auch ein guter Lerncoach. Nicht jede und jeder ist affin

in den neuen Technologien. Für Bildungsfachleute und Personalentwickler/innen ist jetzt der späteste Zeitpunkt sich die nötigen Kompetenzen anzueignen, um nicht den Anschluss zu verpassen. In den letzten Monaten sind gerade im Bereich der Medien- und Online-Methodenkompetenz viele neue Angebote entstanden. **Diese werden künftig in der Ausbildung von Bildungsfachpersonen, Coaches und Mentoren einen festen Platz finden.**

These 5: Neue Kompetenzen sind gefragt

Im 4K-Modell des Lernens wurden bereits vor vielen Jahren Kompetenzen formuliert, welche vor dem Hintergrund der Digitalisierung im 21. Jahrhundert von grosser Bedeutung sein werden: Kommunikation, Kollaboration, Kreativität und kritisches Denken. Diese Kompetenzen bilden immer mehr Voraussetzung für wirksames Lernen und Handeln. **Erfolgreiche Unternehmen werden diese Kompetenzen vermehrt nachfragen und ihre Personalentwicklungsanstrengungen darauf fokussieren.**

These 6: Technologieunternehmen sind die Bildungsanbieter von morgen

Die grössten Unternehmen der Welt sind heute Technologieunternehmen. Apple, Alphabet mit Google, Microsoft, Amazon oder Facebook verfügen über ein immenses Know-how in der Digitalisierung und über scheinbar unbegrenzte Ressourcen an Manpower und

Kapital. Sie kennen ihre Kunden wie kein anderes Unternehmen. Bereits seit einiger Zeit investieren diese Firmen in Bildungsplattformen aber auch in Bildungsinhalte. Sie werden die Inhalte kostenlos und werbefinanziert oder zu sehr günstigen Preisen zur Verfügung stellen. Viele Menschen werden dank diesen Angeboten neu Zugang zu Bildung erhalten. Je nach Kultur, Bildungsverständnis, staatlichen und Datenschutz-Regulationen werden die Techunternehmen mit ihren Angeboten in den verschiedenen Ländern unterschiedlich schnell Fuss fassen. **In spätestens zehn Jahren werden sie aber die grössten Bildungsanbieter der Welt sein. Kleine und regionale Anbieter werden sich in Nischen positionieren müssen.**

These 7: Die Bildungsschere öffnet sich

Die Corona-bedingte Zwangspause erweist sich in der Erwachsenenbildung als Katalysator für die Digitalisierung und Virtualisierung. Wie in allen Branchen, wo die Digitalisierung Einzug gehalten hat, ergeben sich daraus Chancen aber auch Gefahren. Während auf der einen Seite viele Menschen vom vereinfachten und individualisierten Bildungszugang profitieren, wird auf der anderen Seite die Bildungsabstinenz erhöht. Nicht alle Menschen sind technologieaffin und wollen sich auf die neuen Settings einlassen. Sie werden zu Bildungsflüchtlingen, welche die immer weniger werdenden, reinen Präsenzveranstaltungen besuchen. Oder sie verabschieden sich ganz aus der Weiterbildung.

Wer es sich leisten kann, bucht ein massgeschneidertes Angebot mit persönlichem Bildungs-Coach. Wer über weniger finanzielle Mittel verfügt, bedient sich einer weniger passenden Bildungskonserve aus dem Web und wird dabei von einem digitalen Bildungs-Assistenten betreut. **Ohne clevere, wenn es sein muss auch staatliche Massnahmen, wird sich in der Schweiz die Bildungsschere öffnen.**

PRAXISTIPP



Die «Lernwerkstatt-Live-Webinare» bieten in jeweils zwei Stunden kompaktes Know-how zu 32 verschiedenen Themen rund um das digitale und virtuelle Unterrichten und Coachen. Dank maximal 16 Teilnehmenden kann die Webinarleitung auf individuelle Fragestellungen eingehen.

www.live-webinare.ch

Kostenloser Ratgeber als Download

Der neue Ratgeber «Tipps und Ideen für einen lebendigen Online-Unterricht» mit über 20 Tools steht den Lesern des HR-Developers zum kostenlosen Download bereit.

www.lernwerkstatt.ch/online



AUTOR

Daniel Herzog ist Bildungsexperte und CEO der Lernwerkstatt Olten – das schweizweit führende Bildungszentrum für lebendige Erwachsenenbildung, wirkungsvolles Coaching und zielführendes Mentoring. www.lernwerkstatt.ch

Sind Ihre Mitarbeitenden bereit für die Zukunft?





Erfahren Sie mehr:
www.inolution.com/360grad