

ZWEITER TRENDBERICHT

# TRANSIT

## Think Tank for Adult Learning

Den gefesselten Riesen  
befreien

IRENA SGIER  
RONALD SCHENKEL



# Inhaltsverzeichnis

Management Summary .....	4
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>5</b>
1.1 WAS IST TRANSIT? .....	5
1.2 RÜCKBLICK AUF ZWEI JAHRE .....	6
1.3 PUBLIKATIONEN .....	7
<b>2 PERSPEKTIVEN .....</b>	<b>9</b>
2.1 EINTAUCHEN IN DIE DIGITALISIERUNG .....	9
2.2 DER «ROBOTORISIERUNG» DES MENSCHEN ENTGEGEN WIRKEN .....	13
2.3 KULTURELLE BILDUNG STATT SELBSTOPTIMIERUNG .....	16
2.4 WEITERBILDUNG ALS SEISMOGRAPH GESELLSCHAFTLICHER ENTWICKLUNGEN.....	19
<b>3 FAZIT .....</b>	<b>22</b>
Literaturverzeichnis .....	23
Impressum .....	26

# Management Summary

Der interdisziplinäre Think Tank TRANSIT hat das Ziel, aktuelle Entwicklungen in der (Weiter-)Bildung zu erfassen, zu analysieren und Zukunftsperspektiven für die Bildung von Erwachsenen zu entwerfen. Der vorliegende zweite Trendbericht stützt sich dabei auf die Befunde der zurückliegenden TRANSIT-Veranstaltungen, auf Experteninterviews sowie auf zusätzliche Literatur-Recherche.

Ein prägender Aspekt der Weiterbildung ist ihre starke Berufsorientierung, verbunden mit einem öffentlichen Diskurs, der (berufliche) Weiterbildung als eigentliche Überlebensstrategie für Individuum und Gesellschaft verordnet. Die Qualitäten der kulturellen Weiterbildung<sup>1</sup> bleiben dabei weitgehend ausgeblendet und damit auch, was Weiterbildung unter Umständen zu leisten vermöchte im Hinblick auf radikale Veränderungen wie Klimawandel oder demographische Alterung. TRANSIT schlägt denn eine neue Gewichtung in der Weiterbildung vor, indem kulturelle Weiterbildung aufgewertet und ihr Potenzial auch im Kontext der berufsorientierten Weiterbildung diskutiert wird. Auch schlägt TRANSIT vor, einer transformativen, auf Veränderungsprozesse ausgerichteten Weiterbildung mehr Platz einzuräumen, zumal der Umgang mit radikalen Veränderungen nach einer Weiterbildung verlangt, die dazu beiträgt, komplexe Probleme des Einzelnen, in Organisationen, Gemeinschaften, Gesellschaften oder auf globaler Ebene zu lösen.

Die Digitalisierung wiederum ist seit langem ein Dauerthema in der Weiterbildung. Das im Zuge der Corona-Pandemie erlassene Verbot von Präsenzunterricht hat jedoch einen eigentlichen Digitalisierungsschub ausgelöst. Dieser schärft nun das Bewusstsein dafür, dass die Weiterbildungsbranche die für sie adäquate Einbindung von digitalen Technologien in ihre Lehr-Lernsettings ebenfalls erst finden muss. Die Balance zwischen digitalen Lernformen und Präsenzunterricht braucht nach der Corona-Pandemie und der Aufhebung des Verbots von Präsenzunterrichts eine neue Justierung, wozu auch eine Analyse der Vor- und Nachteile verschiedener Angebotsformen gehört. Zudem muss sich die Branche darauf einstellen, dass sich die Kundenbedürfnisse sowie die Gewohnheiten und Ansprüche der Lernenden während der Pandemie verändert haben. Wie dauerhaft diese Veränderungen sind, wird sich in den nächsten Monaten zeigen. Unwahrscheinlich ist, dass der krisenbedingte Digitalisierungsschub spurlos an der Weiterbildung vorübergeht.

TRANSIT plädiert für eine offene, gleichwohl kritische Aneignung von digitalen Möglichkeiten in der Weiterbildung. Kritisch, weil das Lernen Erwachsener im Kern immer auch ein sozialer Prozess ist und dies in der digitalen Transformation mitberücksichtigt werden muss.

---

<sup>1</sup> Dieser Bericht verwendet den Begriff «kulturell» in einem umfassenden Sinn über ästhetische und ethische Kriterien hinaus.

# 1 Einleitung

Die Weiterbildung in der Schweiz ist ein komplexes System, das von verschiedenen Faktoren beeinflusst wird. Einerseits ist die Weiterbildung weitgehend marktwirtschaftlich organisiert, andererseits werden an sie Erwartungen gestellt, die eine marktgesteuerte Weiterbildung allein kaum erfüllen kann; sie soll wesentlich dazu beitragen, die Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft zu meistern, sie wird nicht selten als Schlüssel zur Lösung von allerlei Problemen propagiert, ohne dass die Weiterbildung dazu auch tatsächlich einen expliziten Auftrag hätte, etwa seitens der Politik.

Gleichzeitig wird Weiterbildung im öffentlichen Diskurs weitgehend auf ihren berufsorientierten Zweig reduziert. Und dieser wiederum ist vorwiegend auf fachliche Kompetenzen und unmittelbare Verwertbarkeit am Arbeitsplatz hin ausgerichtet. Gleichzeitig scheint – glaubt man den Einschätzungen aus der Wirtschaft – der Bedarf an transversalen Kompetenzen zu steigen. Wichtiger werden demnach Kompetenzen wie kritisches und kreatives Denken, Flexibilität oder die Fähigkeit, komplexe Probleme zu lösen.

Diese Fragen beschäftigen mitunter auch die Weiterbildung und ihre Vertreterinnen und Vertreter. Allerdings fehlte bislang ein Ort, wo die Widersprüchlichkeiten der gegenwärtigen Situation hätten diskutiert und gemeinsame Lösungsansätze entwickelt werden können.

Der 2017 vom SVEB ins Leben gerufene Think Tank TRANSIT ist ein solcher Ort. Er bietet einen denkerischen Freiraum und besitzt deshalb auch die Möglichkeit, im Rahmen eines offenen Netzwerks Perspektiven für die Weiterbildung zu entwickeln. Diese Perspektiven sind keine Gebrauchsanweisungen für konkrete Kursgestaltungen. Sie zeigen vielmehr Entwicklungspotenziale auf – etwa die Umwälzungen auf dem Weiterbildungsmarkt aufgrund der Digitalisierung – und Möglichkeiten, mit diesen umzugehen. Diese Perspektiven könnten in den kommenden Jahren zu konkreten Projekten führen, die im Rahmen von TRANSIT entwickelt werden.

## 1.1 WAS IST TRANSIT?

Der Think Tank TRANSIT ist eine interdisziplinäre Plattform. Er entwickelt Analysen, Thesen und Szenarien zur Rolle der Weiterbildung in der Gesellschaft.

Thematisch liegt der Fokus auf längerfristigen gesellschaftlichen Entwicklungen, die für das lebenslange Lernen relevant sind oder werden könnten. Die Ergebnisse des Think Tanks sollen Organisationen, Expertinnen und Experten im Bereich der Weiterbildung Ideen und Impulse für die eigene Weiterentwicklung liefern.

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 im geschlossenen Expertenkreis, 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.

Der Think Tank ist auf Initiative des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung 2017 lanciert worden. Er wird vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation finanziell unterstützt.

Der Name 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 Grenzen, sei es die Grenze von Privatem und Beruflichem, seien es Grenzen zwischen Arbeit, Lernen und Freizeit, um nur einige zu nennen.

## **1.2 RÜCKBLICK AUF ZWEI JAHRE**

Seine Arbeit hat der Think Tank im September 2017 aufgenommen. Ein erstes Treffen von Persönlichkeiten aus verschiedenen Disziplinen war als Kick-off gedacht. Es diente einer ersten Bestimmung der thematischen Felder, die für die Arbeit des Think Tanks relevant sein würden. 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 offen gehalten. 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. Dabei zeigte sich, dass die Teilnehmenden trotz ihrer sehr unterschiedlichen Fachgebiete, die von der Literaturwissenschaft über Machine Learning bis zur Bildung für nachhaltige Entwicklung reichten, rasch auf Themen stiessen, die alle als für die Bildung der Zukunft relevant einstufen.

In einem zweiten Expertentreffen mit Personen aus anderen Fachgebieten im August 2018 wurden einzelne Themen schärfer umrissen. Diese konnten an einem grösseren, öffentlichen Anlass im Januar 2019 in Workshops vertieft werden, der allen Interessierten offenstand, sich aber primär an Fachleute aus dem Weiterbildungsbereich richtete. Zur Diskussion standen: Kreativität, Lern- und Erfahrungsräume, multiple Wissensquellen. Die Resultate dieses Treffens wurden in ersten Trendbericht ausführlich dargestellt.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Erster TRANSIT Trendbericht, verfügbar auf [www.thinktank-transit.ch](http://www.thinktank-transit.ch)

Ein viertes Thema – «Dispositive der Macht» – blieb auf dem Radar des Think Tanks als wichtiges Thema zur Zukunft der Weiterbildung und wurde gesondert an einem internationalen Workshop am 21. Mai 2019 sowie einem grösseren öffentlichen Anlass am 22. November 2019 diskutiert. Basierend auf dem Konzept «Dispositive der Macht» des französischen Philosophen Michel Foucault wurden an der Tagung Verhaltensweisen, Diskurse oder ein bestimmtes Selbstverhältnis unterschiedlicher Akteure der Weiterbildung reflektiert. Dabei liessen sich die Teilnehmenden von Foucaults Idee der Heterotopie dazu anregen, die realen Orte der Weiterbildung teilweise als «Orte ausserhalb aller Orte» und «Gegenplatzierungen oder Widerlager» zu denken. Der Anlass sollte den Blick schärfen für die Möglichkeitsräume – nicht im fernen Utopia, sondern innerhalb des bestehenden Weiterbildungsalltags (vgl. S. 8).

TRANSIT ist nicht nur in der deutschen Schweiz aktiv. In Lausanne fand am 17. September 2019 ebenfalls ein Treffen statt, das sich mit Fragen von pädagogischen Innovationen, der politischen Dimension und den Auswirkungen von strukturellen und ökonomischen Rahmenbedingungen auf die Weiterbildung befasste. Im Tessin wurden der Think Tank und die bis dahin entworfenen Szenarien im Rahmen einer Tagung für Auszubildende am 19. November 2019 in Bellinzona vorgestellt. An den öffentlichen Veranstaltungen in Zürich nahmen zudem auch Vertreterinnen und Vertreter aus der französischen und der italienischen Schweiz teil.

Neben diesen Veranstaltungen fanden mehrere kleinere Anlässe statt, darunter zwei «TRANSIT-Salons», an denen Themen aus den grösseren Veranstaltungen in informeller Atmosphäre weiter diskutiert und vertieft wurden.

### **1.3. PUBLIKATIONEN**

Parallel zu den erwähnten Veranstaltungen wurde die Webseite des Think Tanks [www.thinktank-transit.ch](http://www.thinktank-transit.ch) aufgebaut. Diese dient als digitaler Reflexionsraum, um die Themen, welche an den Veranstaltungen diskutiert werden, zu vertiefen, hauptsächlich in Form von interdisziplinären Experteninterviews. Die Webseite dient zudem als Archiv des Think Tanks.

Überdies widmete sich die Fachzeitschrift «Education Permanente» im Juni 2019 der Zukunft der Weiterbildung. Sie setzte das Konzept der TRANSIT-Webseite fort, die Themen jeweils mit Experten in Interview-Form zu vertiefen. Mit der Fachzeitschrift wurde die Arbeit des Think Tanks einer breiteren Interessensgruppe zugänglich gemacht und zugleich dem Kreis der Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner vorgestellt, die sich für eine vertiefte Reflexion von Weiterbildungsthemen interessieren.

#### 1.4 GESAMTERGEBNIS AUS DEN VERANSTALTUNGEN UND GRUNDLAGE FÜR DIE ENTWICKLUNG VON PERSPEKTIVEN

Die Arbeit in den verschiedenen Veranstaltungen, Workshops und offenen Diskussionsrunden hat immer wieder eines zum Ausdruck gebracht: Die Weiterbildung scheint unter den gegebenen Umständen (Markt, politische Rahmenbedingungen, Organisationsformen von Weiterbildung etc.) ihr Potenzial nur teilweise entfalten zu können. Sie ist, könnte man sagen, ein gefesselter Riese, dessen wahre Grösse und Bedeutung vielfach verkannt wird.

Die hier beschriebenen Perspektiven sind denn ein Versuch, diese Fesseln zu lösen und der Weiterbildung gewissermassen zu mehr Bewegungsfreiheit zu verhelfen. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie ist ein Zuwachs an Freiheit, vielleicht auch mehr Mut zum Experiment notwendig, hat diese Krise doch gezeigt, wie verletzlich die Weiterbildung und viele ihrer Akteure in wirtschaftlicher Hinsicht sind, wie wenig Raum und Ressourcen sie bisher darauf verwendet haben, sich mit wichtigen Zukunftsthemen wie der Digitalisierung auseinanderzusetzen. Gleichzeitig macht die Corona-Pandemie auch deutlich, wie sehr Gesellschaften darauf angewiesen sind, dass ihre Bevölkerungen lernen.

Als Freiraum ausserhalb von politischen und ökonomischen Zwängen will TRANSIT überdies eine Heterotopie<sup>3</sup> sein: ein Ort, an dem Fachleute aus der (Weiter-)Bildung darüber nachdenken, was sie tun, wohin sie wollen und welche Rolle sie im Hinblick auf gesellschaftliche Herausforderungen übernehmen wollen.

---

<sup>3</sup> Wir verwenden den Begriff des französischen Philosophen Michel Foucault. Heterotopien sind gemäss Foucault «wirkliche Orte, wirksame Orte, die in die Einrichtung der Gesellschaft hineingezeichnet sind, sozusagen Gegenplatzierungen oder Widerlager, tatsächlich realisierte Utopien, in denen die wirklichen Plätze innerhalb der Kultur gleichzeitig repräsentiert, bestritten und gewendet sind, gewissermassen Orte ausserhalb aller Orte, wiewohl sie tatsächlich geortet werden können.» (Foucault 2013)

## 2 Perspektiven

### 2.1. EINTAUCHEN IN DIE DIGITALISIERUNG

Die Digitalisierung hat in verschiedenen Industrien zu disruptiven Veränderungen geführt. Die Weiterbildung in der Schweiz schien indes von solchen fundamentalen Umwälzungen bis jetzt nicht betroffen zu sein. Und bis vor kurzem hat sich die Weiterbildungsbranche gegenüber der Digitalisierung zwar sensibilisiert, aber eher abwartend gezeigt.<sup>4</sup> In Bezug auf den Weiterbildungsmarkt ist die Gelassenheit allerdings verwunderlich, wirft man einen Blick auf die durch die Digitalisierung neu entstandene Konkurrenzsituation. Nicht allein sind auf Plattformen wie Youtube fast zu jedem erdenklichen Thema Video-Tutorials zu finden. Seit 2011 haben sich verschiedene MOOC-Plattformen entwickelt, deren Angebote ebenso zunehmen wie die Zahl der Kursteilnehmenden. Obwohl MOOC dahingehend in der Kritik stehen, dass sich zwar viele Personen anmelden, aber nur ein Bruchteil von ihnen einen Kurs abschliesst, sind sie für die klassischen Weiterbildungsanbieter eine ernstzunehmende Konkurrenz, zumal sich der Fokus der Plattformbetreiber von der ursprünglichen Zielgruppe der Hochschulstudierenden auf die sogenannten «lifelong career learner» verschiebt (Schenkel 2019, S. 69). Zudem erwächst den klassischen Kursanbietern vermehrt Konkurrenz durch Social-Media-Plattformen wie LinkedIn und Xing. Vor allem LinkedIn betreibt eine aggressive Strategie, um sein Weiterbildungsprogramm zu vermarkten. Im Visier hat LinkedIn nebst Einzelpersonen vor allem Business-Kunden.

Prognosen, wie sehr der Weiterbildungsmarkt der Disruption unterworfen sein wird, sind dennoch schwierig zu machen. Anke Grotlüschen, eine der wenigen Wissenschaftlerinnen, die sich vertieft mit der digitalen Transformation in der Weiterbildung auseinandersetzt, kommt zum Schluss, dass der Eintritt der Digitalwirtschaft mit ihren neuen Geschäftsmodellen und Marketingstrategien in die Weiterbildung durchaus disruptives Potenzial habe. Gemäss ihrer Einschätzung werden diese neuen Akteure vor allem für kommerzielle Weiterbildungsanbieter zur Konkurrenz und möglicherweise zu einer ernsthaften wirtschaftlichen Bedrohung (vgl. Grotlüschen 2018). Eine Analyse der Parallelen zwischen der Weiterbildungs- und der Medienbranche bestärkt diese Prognose (vgl. Schenkel 2019). Weitere Marktbeobachter gehen davon aus, dass es vor allem den Bereich der beruflichen Weiterbildung treffen wird.<sup>5</sup> Einzelne traditionelle Anbieter versuchen, mit entsprechenden Umstrukturierungen ihrer Organisation und mit neuen Angeboten diesen Prozess zu antizipieren.

---

4 Eine Umfrage des SVEB und der PH Zürich aus dem Jahr 2017 zur Digitalisierung in der Weiterbildung konstatierte, dass 90 Prozent der Anbieter den Fokus ihrer Institution nach wie vor beim Präsenzunterricht sehen, wobei je ca. die Hälfte auf «technologiefreien Präsenzunterricht» bzw. auf «digital begleiteten Präsenzunterricht» setzt. Eine Mehrheit der befragten Anbieter ortete Nachholbedarf bei den digitalen Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden. (vgl. Sgier, Haberzeth, Schüepp 2018)

5 In diese Richtung äusserte sich Michael Achermann, Leiter des Instituts für berufliche Aus- und Weiterbildung (IBAW) der Klubschule Migros Luzern am Rand der dritten nationalen Qualitätstagung 2019: <https://alice.ch/de/informiert-bleiben/newsroom/detail/agilitaet-gebot-der-stunde-oder-hype/>

«Den Gipfelpunkt der Digitalisierung haben wir vermutlich bereits überschritten. Die digitalen Technologien sind allgegenwärtig und haben die Voraussetzungen, unter denen wir leben und arbeiten, grundlegend verändert. Diese neuen Voraussetzungen würde ich als Digitalität bezeichnen.»

Felix Stalder im Interview mit TRANSIT ([www.thinktank-transit.ch](http://www.thinktank-transit.ch))

Die Corona-Pandemie, die zwischen März und Juni 2020 zu einem vollständigen Verbot von Präsenzunterricht führte, hat die Situation der Weiterbildungsanbieter vorübergehend stark verändert und einen eigentlichen Digitalisierungsboom ausgelöst. Um wenigstens Teile ihres Umsatzes zu retten, bauten Anbieter ihre Online-Angebote massiv aus oder entwickelten solche gar zum ersten Mal. Wie viel von diesem unfreiwilligen Digitalisierungsschub nach der Pandemie übrigbleiben und in den Normalbetrieb integriert werden wird, lässt sich zurzeit nicht abschätzen. Zu erwarten ist aber, dass die Normalität nach der Krise für viele Anbieter eine andere sein wird als davor.

Es mag zynisch klingen, aber hinsichtlich einer zu erwartenden stärkeren Digitalisierung von Weiterbildungsangeboten und dem Vordringen von neuen Akteuren könnte sich die Corona-Pandemie für manche Anbieter als Glücksfall erweisen: Viele Anbieter sind so zu einer Beschäftigung mit digitalen Angebotsformen gezwungen worden. Die einmal entwickelten Angebote könnten zumindest teilweise nach Aufhebung des Verbots von Präsenzunterricht fortgeführt werden. So kann einem Bedürfnis von Personen entsprochen werden, die nach einer Phase verordneter Kursraum-Abstinenz das Potenzial von Online-Angeboten schätzen gelernt haben und diese digitalen Angebote in Zukunft vermehrt nachfragen werden. Möglich ist aber auch das Gegenteil: dass die Teilnehmenden nach der Erfahrung eines meist passiven Zuhörens in Webinaren und der Bearbeitung digitaler Hausaufgaben in den eigenen vier Wänden

den Wert des sozialen Austauschs und der persönlichen Begegnungen an Präsenzveranstaltungen umso mehr schätzen werden.

Lernen im Verständnis der Erwachsenenbildung ist ein grundsätzlich sozialer und interaktiver Prozess, der auf der Auseinandersetzung mit Inhalten und unterschiedlichen Perspektiven basiert. Aus diesem Lernverständnis heraus begründet sich, dass die meisten Weiterbildungsanbieter Präsenzunterricht als zentralen Teil ihrer Arbeit sehen. Ob dieses Lernverständnis die digitale Transformation überdauern wird, muss sich zeigen. Für einen Teil der Zielgruppen dürfte es durchaus verlockend sein, auf rein digitalem Weg und ohne allzu viel persönliches Engagement zu einem Zertifikat zu gelangen, das eventuell sogar kostenlos und international anschlussfähig ist.

Die Anbieter stehen vor einer anspruchsvollen Aufgabe. Angesichts des Vordringens der Digitalwirtschaft und des Digitalisierungsschubs in der Weiterbildung ist ein Rückzug auf technologiefreien Unterricht riskant. Sich nur auf digitale Angebote zu verlegen, könnte wiederum bedeuten, Teilnehmende zu verlieren, denen der soziale Austausch und eine persönliche Lehr-Lernbeziehung wichtig ist. Bei den meisten Anbietern dürften künftig vermehrt Blended-Learning-Angebote gefragt sein. Dabei könnten die Anbieter mit steigenden Erwartungen seitens der Teilnehmenden konfrontiert sein. Reichte während der Corona-Pandemie die einfache Verlegung von Präsenzunterricht in die Zoomkonferenz, werden künftig

Angebote mit fundierten methodisch-didaktischen Settings gefragt sein, die persönliche Begegnungen ermöglichen, aber unnötige Reisen ersparen und eine gewisse räumliche sowie zeitliche Flexibilität gewährleisten. Teilnehmende dürften auch zunehmend erwarten, dass Lernressourcen digital frei verfügbar sind oder gleich die ganze Weiterbildung kostenlos angeboten wird – wie bei den Anbietern aus der Digitalwirtschaft mit ihrem ganz anderen Lernverständnis und ihren Geschäftsmodellen, die mit Bildung höchstens am Rande etwas zu tun haben.

Wer die eigenen Stärken kennt, sich mit den Vor- und Nachteilen der unterschiedlichen Lernsettings auseinandersetzt und den Mut hat, mit neuen technologischen Möglichkeiten zu experimentieren, kann in der digitalen Transformation interessante Perspektiven entdecken. Dabei könnte eine engere Zusammenarbeit zwischen Pädagogen und Technologie-Entwicklern die Weiterbildung voranbringen. Bei Kooperationen mit Technologiefirmen empfiehlt es sich, den Eintritt der Digitalwirtschaft in die Weiterbildung kritisch zu beobachten und zu fragen, welche Interessen dahinterstehen und ob sich diese mit den Zielen von Weiterbildungsinstitutionen vereinbaren lassen.

#### Risikopotenziale

Eine Gefahr des schnellen Eintauchens in die digitale Transformation besteht darin, dass Angebote ohne fundierte didaktische Konzepte digitalisiert werden und dadurch ihre Ziele verfehlen (zur Rolle didaktischer Konzepte in der Digitalisierung von Weiterbildung vgl. Claudia Bremer 2019). Während der Corona-Pandemie wird notgedrungen nicht dort digitalisiert, wo es inhaltlich und für den Lernprozess Sinn macht, sondern dort, wo die Anbieter eine Chance sehen, den ökonomischen Schaden des Präsenzverbots zu begrenzen. Wenn diese Strategie nach der Krise unreflektiert fortgeführt wird, könnte sich die vermeintlich reibungslose Digitalisierung als Sackgasse erweisen.

Eine weitere grosse Herausforderung ist der Umgang mit Daten. Beim Einsatz digitaler Technologien werden unvermeidlich persönliche Daten der Teilnehmenden gesammelt. Anbieter könnten künftig auch daran gemessen werden, wie sie mit diesen Daten umgehen.

Gewisse Gefahren lauern schliesslich auch beim Umgang mit Lernressourcen. Die Verbreitung von Open Educational Resources bietet Lehrpersonen einen grossen Fundus an frei verfügbaren Materialien. Dabei geraten sie aber selbst unter Druck, ihre Materialien, in die sie viel Zeit und Geld investiert haben, ebenfalls kostenlos zur Verfügung zu stellen. Dies könnte zu einer Entwertung von Leistungen führen, die vor allem bei Selbstständigen Teil ihres Geschäftsmodells sind.

## 2.2 DER «ROBOTERISIERUNG» DES MENSCHEN ENTGEGENWIRKEN

Spricht man in der Schweiz, wie in vielen anderen europäischen Ländern, von Weiterbildung, so ist mit wenigen Ausnahmen die berufsorientierte Weiterbildung gemeint. Sie ist auch gemeint, wenn es um die Rolle der Weiterbildung zur Bewältigung von Problemen geht wie der digitalen Transformation, dem Fachkräftemangel oder den demographischen Wandel. Die Frage stellt sich aber, auf welche Zukunft die aktuelle Weiterbildung berufstätige Personen in der Schweiz tatsächlich vorbereitet. Oder mit anderen Worten: Ob die Weiterbildung die in sie gesetzten Erwartungen wirklich erfüllen kann.

Gemäss einer Unternehmensbefragung des Weltwirtschaftsforums WEF von 2015<sup>6</sup> gehörte damals die Fähigkeit, komplexe Probleme zu lösen, zu den wichtigsten Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt. Die befragten Unternehmen sagten voraus, dass diese Kompetenz auch 2020 zuoberst auf der Liste der auf dem Arbeitsmarkt gefragtesten Fähigkeiten stehen würde, gefolgt von kritischem Denken und Kreativität. Gegenüber der Einschätzung für 2015 erwarteten die Unternehmen vor allem bei der Kreativität, damals noch auf Platz zehn, bis 2020 einen starken Bedeutungszuwachs. Begründet wurde diese Prognose wie folgt: «Creativity will become one of the top three skills workers will need. With the avalanche of new products, new technologies and new ways of working, workers are going to have to become more creative in order to benefit from these changes» (ebda). Ähnlich soll es künftig der emotionalen Intelligenz ergehen: «Emotional intelligence, which doesn't feature in the top 10 today, will become one of the top skills needed by all».<sup>7</sup>

Technische und physische Fähigkeiten sollen hingegen an Bedeutung verlieren. Dies sagen auch andere Studien aus Wirtschaftskreisen voraus, wie etwa eine Umfrage von Deloitte aus dem Jahr 2017 (Deloitte 2017, S. 11) oder die aktuellen Prognosen der Plattform LinkedIn. Gemäss LinkedIn sind die fünf im Jahr 2020 gefragtesten Kompetenzen<sup>8</sup>: Kreativität, Überzeugungskraft, Teamfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, emotionale Intelligenz. Zurzeit ist uns jedoch keine wissenschaftlichen Studien bekannt, die diese Prognosen bestätigt.

Anzunehmen, dass die Verschiebung der Gewichtung von Kompetenzen nur in Berufen mit einem hohen Qualifikationsniveau stattfinden wird, wäre kurzsichtig. Auch in Berufen, in denen die Digitalisierung zwar die Routine fördert und das Aufgabenspektrum eingeschränkt wird, bleiben Gespür und Intention, Kreativität, Flexibilität und Improvisationsfähigkeit zentrale Elemente des menschlichen Arbeitsvermögens oder werden sogar noch wichtiger. Darauf verweisen Susanne Umbach, Hanna Böving und Erik Haber-

<sup>6</sup> <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>

<sup>7</sup> ebda.

<sup>8</sup> <https://learning.linkedin.com/blog/top-skills/the-skills-companies-need-most-in-2020and-how-to-learn-them>

«Das Potenzial menschlicher Initiative aufzuzeigen und zu fördern und insgesamt zu einer persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung beizutragen, darin könnte in Zukunft eine wichtige Aufgabe der Weiterbildung in Zeiten digitalisierter Arbeitsbedingungen liegen.»

Hanna Böving, Erik Haberzeth, Susanne Umbach (2018)

zeth in ihrer Studie «Kompetenz 4.0».<sup>9</sup>

Trotzdem tendiert das Gros der Angebote, insbesondere wenn man die Kurse, die auf digitalen Plattformen angeboten werden, betrachtet, weniger hin zur Vermittlung transversaler Kompetenzen oder eben jener Elemente, die das menschliche, nicht an Maschinen delegierbare Arbeitsvermögen auszeichnen. Vielmehr stehen fachlich stark fokussierte Bildungsangebote mit einem engen Funktionsbezug im Vordergrund oder, im Zusammenhang mit der Digitalisierung, die konkrete Anwendung von Tools.

Von Marktbeobachtern wird denn auch festgestellt, dass die Programme und Angebote der berufsorientierten Weiterbildung mit einem klaren Funktionsbezug in den letzten Jahren ausgebaut, feiner gegliedert und gestuft worden sind. Walter Schöni, der diese Entwicklung vor dem Hintergrund von Konzepten zur Bildungswertschöpfung reflektiert, kommt zum Schluss: «Für fast jedes zusammenhängende Aufgabenbündel und jede Qualifikationsstufe, die in beruflichen und betrieblichen Funktionen identifiziert sind, werden neue Curricula und Qualifikationsverfahren entwickelt, sofern sich dafür Anzeichen einer Nachfrage finden lassen – selbst wenn davon auszugehen ist, dass sie unter Umständen bei einer nächsten Veränderung infrage gestellt werden.» (Schöni 2017, S. 56)

Diese «Kleinteiligkeit» der vermittelten Kompetenzen und ihr starker Fachbezug reduzieren also auch die Halbwertszeit ihres Nutzens in einer sich rasch verändernden Welt. Zwar operieren die Anbieter

---

<sup>9</sup> In der Studie «Kompetenz 4.0» wird der Zusammenhang von Digitalisierung, Wandel der Arbeit, Kompetenzen der Beschäftigten und Weiterbildung untersucht. Sie wird 2020 abgeschlossen. Im Rahmen der Tagung #Weiterbildung.digital der PHZH und des SVEB vom 25. Januar 2018 wurden vorläufige Ergebnisse daraus vorgestellt. (Böving, Haberzeth, Umbach 2018)

bei der Vermarktung solcher Angebote stets mit dem Versprechen auf eine bestimmte Beschäftigung in einer bestimmten Industrie. Unerwähnt bleibt dabei, dass das Erlernete aufgrund einer rasch voranschreitenden technologischen Entwicklung absehbar entweder mit Stellenverlust oder mit der Notwendigkeit einer neuerlichen Bildungsmassnahme einhergehen könnte.

Ein ständiges Aktualisieren oder «Updaten» ist also eine (vielleicht auch erwünschte) Folge dieser Angebotsentwicklung. Der Mensch wird so gewissermassen zum Betriebssystem, zum Roboter. Bereits 1968 bemerkte Erich Fromm: «Die Möglichkeit, menschengleiche Roboter bauen zu können, gehört – falls sie überhaupt einen Ort hat – in die Zukunft. Doch die Gegenwart zeigt uns bereits Menschen, die wie Roboter handeln. Wenn die Mehrheit der Menschheit sich wie Roboter verhält, dürfte es tatsächlich kein Problem mehr sein, menschengleiche Roboter zu bauen.» (Fromm 1968)

Dieser drohenden Roboterisierung der Menschen sollten Angebote entgegengesetzt werden, die auf die Stärkung des spezifisch menschlichen Arbeitsvermögens zugeschnitten sind – gerade auch für Arbeitnehmende in Berufen mit einem hohen Digitalisierungsgrad und vermeintlich starker Routinetätigkeit. Hier öffnen sich neue Angebotsfelder für die Weiterbildung, die auch mit der Stärkung der Grundkompetenzen gekoppelt werden können.

#### Risikopotenziale

Es wird eine grosse Überzeugungsleistung in den Unternehmen erforderlich sein, um Arbeitgeber vom Nutzen solcher Weiterbildungen zu überzeugen. Die Darstellung eben dieses Nutzens anhand von Best-Practice-Beispielen wäre hilfreich. Auch ein starkes Engagement von Branchenverbänden wäre notwendig.

### 2.3 KULTURELLE BILDUNG STATT SELBSTOPTIMIERUNG

Weiterbildung findet immer im Kontext eines öffentlichen Diskurses statt. In der Schweiz wird Weiterbildung zwar jedem und jeder Einzelnen überlassen. Doch der öffentliche Diskurs spricht weniger von individueller Verantwortung als von einer Notwendigkeit zur Weiterbildung. Spätestens seit der Jahrtausendwende wird lebenslanges Lernen als schiere Überlebensstrategie auf dem Arbeitsmarkt postuliert; wer auf dem Arbeitsmarkt in einer Zeit der rasanten sozialen, technologischen und wirtschaftlichen Entwicklung bestehen will, muss sich weiterbilden, und zwar fortwährend (Šimenc, Kodelja 2016).

Das heisst also: Das Individuum ist zwar de iure frei, sich weiterzubilden. Es steht aber in einer Verantwortung, dies zu tun, und zwar nicht allein um seiner eigenen Existenz willen, sondern auch zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit des wirtschaftlichen Systems. Dadurch wird es einem grossen Druck ausgesetzt, der letztlich die Verantwortung in eine moralische Pflicht umgiesst. Sich weiterzubilden wird zu einer Frage des Seins oder Nicht-Seins (Šimenc, Kodelja 2016).

Dieser Diskurs adressiert einen ganz bestimmten Typus des arbeitenden und lernenden Individuums: Im Fokus steht das unternehmerische Individuum (vgl. auch Bröckling 2007). Dieses, so wird vorausgesetzt, akzeptiert die Grundsätze des Neoliberalismus von Unternehmertum und Wettbewerb als grundsätzlich positiv und versteht auch das Lernen in diesem Kontext (Ball 2009). Lernen bedeutet dann Selbstoptimierung des Individuums, das im Wettbewerb mit anderen steht. Gleichzeitig steigert es durch sein Lernen die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens, für das es arbeitet, und des Landes, in dem es lebt.

Diesem Zwang zur Selbstoptimierung und damit auch zu einem engen, instrumentellen Lernverständnis hätte die Weiterbildung etwas entgegenzusetzen: Die Rede ist von der kulturellen Erwachsenenbildung, der ein anderes Bildungsverständnis zugrunde liegt. Bildung zur Vernunft, heisst es im Manifest des Schweizerischen Verbands der Volkshochschulen, Bildung der Persönlichkeit anstelle von Ausbildung zur Nützlichkeit.<sup>10</sup> Kulturelle Weiterbildung, die an einer humanistischen, aufklärerischen Tradition anknüpft, leistet einen Beitrag zur Reflexion von herrschenden Bedingungen. Sie nimmt den Menschen als Ganzes in den Blick, mit seiner individuellen Biografie, seiner Verortung in vielfältigen Lebenskontexten und seinem Eingebundensein in politische und gesellschaftliche Verhältnisse. Dieses Bildungsverständnis wurzelt, wie Peter Faulstich (2011) nachzeichnet, in der Aufklärung, verstanden als «Vorhaben der Kritik des unhinterfragt Üblichen und Verfestigten» (ebda, S. 11). Dabei geht es nicht nur um Kritik, sondern auch um einen Zuwachs an Mündigkeit und Freiheit im Sinn grösserer Selbstbestimmung. Zu verstehen ist diese Art von Bildung «als unabschliessbarer Prozess

<sup>10</sup> <https://www.up-vhs.ch/de/2019/05/manifest/>

«Bisher haben Wirtschaft und Bildung eine gewisse Einseitigkeit kultiviert, das rationale Denken wurde wesentlich stärker gefördert als emotionale, künstlerische oder spielerische Zugänge zu Wissen und Handeln. Die Probleme werden aber immer komplexer, und allmählich setzt sich die Erkenntnis durch, dass Ratio ohne Creatio dieser Komplexität nicht gewachsen ist.»

Paolo Bianchi im Interview Mit TRANSIT ([www.thinktank-transit.ch](http://www.thinktank-transit.ch))

der Entdeckung des Möglichen im Bestehenden» (ebda, S. 11). Ein solches Bildungsverständnis trägt dazu bei, die Denk- und Handlungsräume in der Weiterbildung – ob berufsorientiert oder allgemein – zu erweitern. Wenn dies gelingt, wächst der Spielraum, neben dem allseits geforderten, defensiven Anpassungslernen in der Weiterbildung auch expansives Lernen (Faulstich, Ludwig 2004) zu ermöglichen. Die Bedingungen dafür sind in der kulturellen Erwachsenenbildung eher gegeben als in der berufsorientierten Weiterbildung. Anders als ein Grossteil der auf Beruf und Arbeitsmarkt ausgerichteten Weiterbildung, unterliegt die kulturelle Erwachsenenbildung nicht oder zumindest nicht primär dem Diktat von Wettbewerbsfähigkeit und Selbstoptimierung. Wenn sie ihr kritisches, reflexives und expansives Potenzial realisiert, könnte sie für den gesamten Weiterbildungsbereich eine Perspektive bieten, die zukunftstauglicher ist als der obsessive Versuch, sich ständig für Anforderungen zu optimieren, die vielleicht schon morgen obsolet sind.

Einen entsprechenden Perspektivenwechsel in der Bildungspolitik zu fordern, wie es der Schweizerische Verband der Volkshochschulen in seinem Manifest 2019 getan hat, ist zwar legitim, aber die Politik wird den Wandel nicht herbeiführen. Die Weiterbildung selbst trägt einen Teil der Verantwortung, ihren kulturellen Zweig wieder stärker in den Vordergrund zu rücken und seinen Wert für den Einzelnen und die Gesellschaft zu betonen. Dass dafür eine Notwendigkeit besteht, zeigt sich immer stärker auch auf internationaler Ebene. So plädiert beispielsweise ein breit abgestütztes nordeuropäisches Netzwerk<sup>11</sup> dafür, auf den deutschen, aus der Aufklärung heraus entstandenen Bildungsbegriff zurückzugreifen, um die Weiterbildung in Europa weiterzuentwickeln.

<sup>11</sup> <https://nordicbildung.org/>

Die Zeit für einen Perspektivenwechsel im Bildungsverständnis ist nicht schlecht; denn gerade eine Krise wie die Corona-Pandemie und ihre Folgen zeigen, dass mit reinem Nutzdenken nicht viel gewonnen wird und die Fähigkeit des Menschen zur (Selbst-)Reflexion, zum kritischen Denken, zur Herstellung historischer Bezüge, und nicht zuletzt auch die Entdeckung der eigenen Kreativität zu überlebenswichtigen Faktoren werden.

#### Risikopotenziale

Ein Perspektivenwechsel in der Weiterbildung gelingt nur, wenn die kulturelle Erwachsenenbildung den Mut hat, die etablierte, auf den unmittelbaren, kurzfristigen Nutzen für den Arbeitsmarkt ausgerichtete Weiterbildung infrage zu stellen und herauszufordern. In den letzten Jahren hat sie aber im Gegenteil dazu tendiert, sich in ihre Nischen zurückzuziehen.

Der Zeitpunkt für einen Perspektivenwechsel wäre günstig. Die Corona-Pandemie hat das Systemversagen der globalen Wirtschaft und der neoliberalen Grundordnung gerade exemplarisch vorgeführt. Wer jetzt Antworten sucht, findet sie nicht in Management- oder Programmierkursen.

## 2.4 WEITERBILDUNG ALS SEISMOGRAPH GESELLSCHAFTLICHER ENTWICKLUNGEN

Grosse gesellschaftliche Umwälzungen sind immer mit Lernprozessen verbunden. Entsprechend könnte man erwarten, dass sich die Weiterbildung zu Wort melden würde, wenn es um Entwicklungen wie den Klimawandel oder – aktuell – eine globale Pandemie geht, die umfassende Verhaltensänderungen erfordert. Teilweise meldet sich die Erwachsenenbildung auch tatsächlich zu Wort, aber zu den Instanzen, die beanspruchen, substanzielles Wissen zur Bewältigung gesellschaftlicher Krisen beizutragen, zählt sie eher nicht. Zumindest gilt das für den Grossteil der Weiterbildungsanbieter. Eher in diese Richtung arbeiten Akteure, die aus Nischen heraus operieren oder sich aus einer analytischen, strategischen oder wissenschaftlichen Perspektive mit Erwachsenenbildung beschäftigen.

Die starke Marktorientierung und Ausrichtung auf den Arbeitsmarkt macht es der Weiterbildung nicht einfach, sich als Akteurin zu sehen, die gesellschaftliche Entwicklungen mitgestalten und kritisch hinterfragen kann. Sie kann aber gleichwohl als Seismograph funktionieren und Problemlagen erfassen, bevor diese im öffentlichen Diskurs und in den übrigen Bildungsbereichen angekommen sind. Dabei kommen der Weiterbildung ihre Heterogenität und die vielgeschmähte Unübersichtlichkeit zu Hilfe: Im Gegensatz zur stark strukturierten und staatlich gesteuerten formalen Bildung ist die Weiterbildung kaum an schwerfällige Curricula und staatliche Reglemente gebunden, was ihr viel Raum lässt, um neue Themen aufzugreifen, die bestehenden Verhältnisse infrage zu stellen, vielleicht sogar die Spielregeln zu verschieben oder zumindest mit Alternativen zu experimentieren.

Nur: Tut sie das auch? Der Zwang, sich weitgehend ohne oder mit nur bescheidener öffentlicher Finanzierung auf einem privaten Bildungsmarkt behaupten zu müssen, sowie die Fixierung auf arbeitsmarktlich verwertbare Qualifikationen begrenzen den Spielraum, den die Freiheit des Nonformalen im Prinzip bieten würde.

Wenn nicht im Mainstream, so gibt es doch in den Nischen trotz der erschwerten Bedingungen Möglichkeiten, Erwachsenenbildung als gesellschaftlich wirksame, auch transformative Kraft zu verstehen. Ein gutes Beispiel dafür ist die veränderungsorientierte, transformative Erwachsenenbildung oder «change oriented adult education», ein Ansatz, der eher an den Rändern gedeiht, aber eine lange Tradition hat und dezidiert dafür plädiert, sich nicht mit Anpassungslernen zufriedenzugeben. Die Idee dahinter: Erwachsenenbildung so zu gestalten, dass sie dazu beiträgt, komplexe Probleme im Leben des Einzelnen, in Organisationen, Gemeinschaften, Gesellschaften oder auf globaler Ebene zu lösen. Um das zu erreichen, müssen Lernprozesse tiefer gehen als die blosser Aneignung von Informationen oder das Antrainieren spezifischer Kompetenzen. Erreicht werden soll dies mittels geeigneter Methoden, wobei es im Wesentlichen darum geht, dass Teilnehmende ihre eigenen Denkweisen und Erfahrungen in einem gemeinsamen Lernprozess reflektieren

«Der Punkt ist: Wenn Sie mit komplexen Problemen zurechtkommen müssen, brauchen Sie nicht nur neue Fähigkeiten, wie etwa technische Kompetenzen, Sie benötigen ein tieferes Verständnis der Situation, des grösseren Kontexts und der Prozesse oder Mechanismen, die diese Probleme prägen.»

Jyri Manninen im Interview Mit TRANSIT ([www.thinktank-transit.ch](http://www.thinktank-transit.ch))

und den Kontext oder das System, in dem sie sich bewegen, verstehen sollen. Intendiert sind nicht elitäre Diskussionen. Die komplexen Zusammenhänge sollen, ganz bodenständig, ausgehend von der konkreten eigenen Erfahrung erfasst werden.

Vorläufer dieses Ansatzes waren unter anderem Paulo Freire oder auch Augusto Boal mit seinem «Theater der Unterdrückten». Gewissermassen ein Urvater dieser Art von Erwachsenenbildung ist – gemäss Jyri Manninen, der die transformative Erwachsenenbildung seit 30 Jahren erforscht – Sokrates mit seinen unermüdlichen Fragen, und Fragen bzw. Dialog stehen denn auch im Zentrum vieler Methoden, die bei dieser Art von Bildung zum Einsatz kommen. Veränderungsorientierte Erwachsenenbildung vertritt einen kritischen, emanzipatorischen Anspruch, ohne dabei einer bestimmten Ideologie zu folgen – was aber nicht bedeutet, dass sie gegen Ideologien gefeit wäre. Historisch gesehen aber ist die Erwachsenenbildung ein Kind der Aufklärung (vgl. Faulstich) und hat grundsätzlich den Anspruch, die Mündigkeit des Einzelnen zu fördern.

In verschiedenen TRANSIT-Veranstaltungen kam ein mehr oder weniger offenes Unbehagen zum Ausdruck: Die Weiterbildung wird mittlerweile auf gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und politischer Ebene als etwas wahrgenommen, das bei der Lösung der anstehenden Probleme nützlich sein kann, sei dies etwa bei der Inklusion, der Behebung des Fachkräftemangels oder der Digitalisierung. Das ist erfreulich und wertet die Weiterbildung auf. Zugleich löst es aber Misstrauen aus: Was ist das für ein Auftrag, wessen Werten und Interessen verpflichtet sich die Weiterbildung dabei? Beispielsweise bei der Förderung von Grundkompetenzen. So nötig diese sind, um in der Arbeitswelt zu überleben: Wird diese Bildung den Einzelnen gerecht? Trägt sie dazu bei, ihren Handlungsspielraum zu erweitern und ihnen Perspektiven zu eröffnen? Oder hilft sie vor allem dem Betrieb, seine wenig qualifizierten Mitarbeitenden passgenau in die

betriebliche Maschinerie einzufügen? Zwischen diesen Ambivalenzen und Widersprüchen pendeln viele Diskussionen zur Zukunft der Weiterbildung. Sie generierten bei TRANSIT zum Beispiel die Idee, ein Label für «Slow Learning» zu kreieren: Eine radikal gedachte Lernform, die sich aller vordefinierten Lernziele, Kompetenzorientierungen, Zertifikate und Rollenzuschreibungen entledigt, um Platz zu schaffen für die Qualität eines vertieften Lernens jenseits von Effizienzgedanken.

Transformative Erwachsenenbildung vertritt einen ambitionierten Anspruch. Sie könnte eine Perspektive bieten, um die grossen gesellschaftlichen Herausforderungen – allem voran den Klimawandel – auch als Bildungsaufgabe zu definieren und offensiv anzugehen. Probleme dieser Grössenordnung und Komplexität dürften ohne tiefgreifende Lernprozesse nicht zu lösen sein. Die Erwachsenenbildung weiss einiges darüber, wie Erwachsene lernen und was es braucht, um dauerhafte, individuelle Veränderungsprozesse in Gang zu bringen. Es wäre an der Zeit, sich in Praxis und Forschung auch vertieft mit dem Beitrag der Erwachsenenbildung zu gesellschaftlichen Veränderungen auseinanderzusetzen. Auf dieser Basis schliesslich könnte die Erwachsenenbildung ihren eigenen Ort und Auftrag in der Gesellschaft selbst definieren, sich aktiver in öffentliche Debatten einbringen und sich gleichzeitig gegen unrealistische Erwartungen abgrenzen.

#### Risikopotenziale

Gesellschaften sind keine Individuen, Erkenntnisse und Methoden individueller Lernprozesse lassen sich nicht eins zu eins auf ganze Gesellschaften übertragen. Um Kurzschlüsse und überhöhte Erwartungen oder naive Selbstüberschätzungen zu vermeiden, wäre auch bei transformativer Erwachsenenbildung darauf zu achten, welche Art von Wandel auf welcher Ebene angestrebt wird. Geht es um Themen wie den Klimawandel, ist Interdisziplinarität nur schon aus Gründen der enormen Komplexität unabdingbar.

### 3 Fazit

Die Weiterbildung in der Schweiz steht vor mannigfachen Herausforderungen. Diese zu akzeptieren, ist nicht eine Frage von Wünschen, sondern ganz einfach unausweichlich. Die Herausforderungen betreffen die Rahmenbedingungen für die Weiterbildung ebenso wie ihre Aufgaben für die Gesellschaft in einem umfassenden Sinn: Sie kann nicht länger nur auf die Rolle eines Optimierungsprogramms für die Wirtschaft reduziert werden; dies entspricht weder dem der Weiterbildung innewohnenden Potenzial, noch ihrem Selbstverständnis.

Veränderungsprozesse, ausgelöst durch Klimawandel, politische Instabilität oder die demographischen Entwicklung, drohen die Grundfesten unseres Gesellschaftssystems zu erschüttern – sowohl unseres Wirtschaftssystems wie auch unserer Auffassung von Demokratie. Die Weiterbildung sollte darauf reagieren, indem sie Denkräume öffnet, in denen kritische Fragen gestellt und innovative Lösungen gefunden werden können.

Diesen Prozess will der Think Tank TRANSIT als Plattform für die kritische Auseinandersetzung mit der Gegenwart und Zukunft der Erwachsenenbildung begleiten. An den TRANSIT-Veranstaltungen haben wir uns unter anderem vom französischen Philosophen Michel Foucault (vgl. Klingovsky 2009) inspirieren lassen. Sein Begriff der Heterotopie diente uns als Anregung, um TRANSIT als Experimentierraum zu gestalten oder, mit Foucault, als «Reservoir an Phantasie» daraufhin, wie sich die Weiterbildung in den nächsten Jahren entwickeln könnte. Die hier vorgelegten Perspektiven sind auf der Basis der TRANSIT-Veranstaltungen und der Gespräche mit Experten und Expertinnen aus unterschiedlichen Fachgebieten entstanden. Ihnen allen danken wir an dieser Stelle herzlich für ihren Beitrag.

TRANSIT lädt weiterhin alle Interessierten ein, sich einzubringen und die hier skizzierten Perspektiven kritisch zu diskutieren.

# Literaturverzeichnis

- Ball, Stephen J. (2009): Lifelong Learning, Subjectivity and the total pedagogised Society. In: Michael A. Peters, Tina (A.C.) Besley, Mark Olssen, Susanne Maurer und Susanne Weber. *Governmentality Studies in Education*. Rotterdam, Boston, Taipei.
- 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: Habermas/Sgier (Hrsg.) (2019), S. 21-43.
- Bremer, Claudia (2019): Szenarien des Einsatzes digitaler Medien in Bildungsprozessen – Chancen und Herausforderungen für Weiterbildungseinrichtungen. In: Habermas/Sgier, Irena (Hrsg.) (2019), S. 78-97.
- Bröckling, Ulrich (2007): *Das unternehmerische Selbst*. Suhrkamp Berlin.
- Deloitte (2017): Welche Schlüsselkompetenzen braucht es im digitalen Zeitalter? Auswirkungen der Automatisierung auf die Mitarbeiter, die Unternehmen und das Bildungssystem. Deloitte AG.
- Education Permanente 2019/2, Themenheft Zukunft der Weiterbildung. SVEB Zürich.
- Faulstich, Peter/Ludwig, Joachim (Hrsg.) (2004): *Expansives Lernen*. Baltmannsweiler: Schneider.
- Faulstich, Peter (2011): *Aufklärung, Wissenschaft und lebensentfaltende Bildung. Geschichte und Gegenwart einer grossen Hoffnung der Moderne*. Transcript Bielefeld.
- Foucault, Michel (1978): *Dispositive der Macht*. Merve Berlin.
- Foucault, Michel (2013): *Die Heterotopien. Der utopische Körper. Zwei Radiovorträge*. Suhrkamp Berlin.
- Fromm, Erich (1968): *Die Revolution der Hoffnung*.
- Grotluschen, Anke (2018): *Erwachsenenbildung und Medienpädagogik: LinkedIn & Lynda, XING und Google als Bildungsanbieter*. In: *Medienpädagogik. Themenheft Nr. 30*. Schmidt-Hertha Bernhard/Rohs, Matthias (Hrsg.) S. 94-115.
- Habermas, Erik/Sgier, Irena (Hrsg.) (2019): *Digitalisierung und Lernen – Gestaltungsperspektiven für das professionelle Handeln in der Erwachsenenbildung und Weiterbildung*. Bern: hep.
- Klingovsky, Ulla (2009): *Schöne neue Lernkultur. Transformationen der Macht in der Weiterbildung. Eine gouvernementalitätstheoretische Analyse*. Transcript.
- Schenkel, Ronald (2019): *Auswirkungen der Digitalisierung auf die Weiterbildung: Vergleich mit der Entwicklung in der Medienbranche*. In: Habermas, Erik/Sgier, Irena (Hrsg.) (2019), S. 64-77.
- Schöni, Walter (2017): *Bildungswertschöpfung. Zur politischen Ökonomie der berufsorientierten Weiterbildung*. hep Bern.
- Sgier, Irena/Habermas, Erik/Schüepf, Philipp (2018): *Digitalisierung in der Weiterbildung. Ergebnisse der jährlichen Umfrage bei Weiterbildungsanbietern (Weiterbildungsstudie 2017/2018)*. SVEB & PHZH Zürich.
- Šimenc, Marjan/Kodelja, Zdenko (2016): *Lifelong Learning—From Freedom to Necessity*. Ljubljana. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=69421>
- Stalder, Felix (2016): *Kultur der Digitalität*. Suhrkamp Berlin.

- Umbach, Susanne; Böving, Hanna; Glass, Elise; Haberzeth, Erik (2020, im Erscheinen): Kompetenzverschiebungen im Digitalisierungsprozess. Bedeutung des digitalen Wandels für Arbeit, Kompetenz und Weiterbildung aus der Perspektive der Beschäftigten. wbv Media Bielefeld.
- 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

##### **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@thinktank-transit.ch](mailto:ronald.schenkel@thinktank-transit.ch),  
[irena.sgier@thinktank-transit.ch](mailto:irena.sgier@thinktank-transit.ch)*

*Tel. 044 319 71 71*

##### **Layout**

Ursina Völlm, Martina Walthert

Konzept + Design

##### **Copyright**

TRANSIT/SVEB 2020