

«Bildung ist mehr als nur Wissenserwerb»

Sebastian Wörwag Der Rektor der Fachhochschule St. Gallen über die Verarbeitung von Wissen in Weiterbildungsangeboten.

INTERVIEW: SUSANNE WAGNER

Kurze Weiterbildungen liegen im Trend, können Sie das bestätigen?

Sebastian Wörwag: Ja, wir beobachten seit einiger Zeit das modulare Lernen und Microlearning als einen Trend, der vom Markt nachgefragt wird. Auf der anderen Seite wird das Peer-to-Peer-Lernen, also das Lernen in der Gruppe, auch stark geschätzt, was wiederum für längere Formate in stabilen Gruppen spricht. Grundsätzlich gibt es eine vom Markt und von den Unternehmen gewünschte Tendenz in Richtung Flexibilisierung und massgeschneidertes Lernen. Die Firmen wollen in gewisser Weise den Fünfer und das Weggli: Die Weiterbildungsangebote sollten auf die Firma zugeschnitten sein, beispielsweise indem eigene Mitarbeitende beigezogen werden. Gleichzeitig wollen sie aber auch ein anerkanntes Weiterbildungszertifikat mit ECTS-Punkten. Solche Hybridmodelle verbinden externe Kompetenz und interne Anwendungsfelder.

Drohen die Firmen, die Weiterbildungen abzukürzen?

Allgemein gibt es heute einen Trend, alles schneller und kürzer zu bekommen. Bildung lässt sich aber nicht beliebig beschleunigen, denn Bildung bedeutet auch, Wissen nicht nur zu erwerben, sondern auch zu verarbeiten. Sonst bleibt das Wissen nur oberflächlich. Wer also heute einen Weiterbildungs-Master machen möchte, sollte mit rund 1800 Stunden Arbeitsaufwand rechnen. Doch man kann diese auch flexibel und modular absolvieren, das heisst vielleicht zuerst einmal einen Zertifikatskurs (CAS), vielleicht einzelne anrechenbare Module und dann sozusagen kumulativ den Master-Abschluss. Wichtig ist dabei, Weiterbildung nicht auf Vorrat zu machen, sondern immer einen Transfer in die berufliche Praxis zu suchen. Dafür bieten sich Seminar- und auch Master-Arbeiten an, die ein Praxisproblem wissenschaftsbasiert bearbeiten.

Das Lernen findet nicht mehr zwingend an der Hochschule statt?

Viele Teilnehmende verpflichten sich nicht mehr für einen ganzen Lehrgang, sondern absolvieren da einen Kurs und dort ein Seminar. Auch bieten viele Firmen vermehrt eigene Kurse an. Am Ende hat man dann vielleicht gleich viel Zeit in Einzelkursen investiert wie für einen ganzen Weiterbildungslehrgang, doch das erworbene Wissen ist fragmentarisches Stückwerk. Der Blick aufs Ganze und das Verständnis der grossen Zusammenhänge kann so nicht wirklich entstehen. Bei dieser Entwicklung geht die Frage verloren, wie das Wissen nachher verarbeitet wird. Wer sich Wissen in Mikroeinheiten aneignet, eignet sich nicht wirklich Kompetenz an.

Spielt dabei der Faktor Zeit eine Rolle?

Ja, denn es braucht immer einen Reflexionsprozess, und der findet idealerweise in der Gruppe, mit Gleichgesinnten statt. Dieser Lernprozess bleibt beim Microlearning leider etwas auf der Strecke. Es entspricht dem gegenwärtigen gesellschaftli-

chen Trend, alles zu flexibilisieren: Man will jetzt sofort gleich verwertbares Wissen und Kompetenzen aneignen. Diese Tendenz zeigt sich in anderen Bereichen der Ökonomie und schlägt auch auf den Weiterbildungsbereich durch. Aber Bildung ist mehr als Wissenserwerb. Wir laufen Gefahr, die Dinge nur beim Namen zu nennen, aber nicht zu verstehen. Verstehen würde heissen, eine reflektierte Kompetenz zu erlangen.

Geben Sie uns ein Beispiel?

Man kann sich beispielsweise das Wissen über holokratische Führungsmodelle vom Internet herunterladen. Das heisst aber nicht, dass Sie auch entsprechend führen können, geschweige denn, es erfolgreich in einer Organisation einführen können. Sie sind vielleicht in der Lage, darüber zu sprechen – das reicht aber nicht. Denn beim Thema Führen geht es auch um die persönliche Reflexion. Auch die eigene Führungspersönlichkeit steht im Zentrum. Heute haben wir viele Führungskräfte, die viel wissen und darüber reden können, die aber das Wissen nicht richtig verstehen und nicht situationsgerecht anwenden und weitergestalten können. Es braucht aber reflektierte Praxisanwender.

Was heisst das in Bezug auf die Weiterbildungsanforderungen?

In einer klassischen Weiterbildung in einer Peer-to-Peer-Gruppe tauscht man sich mit Menschen aus, die am gleichen Thema arbeiten. Dieser Austausch ist erforderlich, um eine Haltung zu entwickeln und kritisch zu hinterfragen, wie das Wissen anwendbar ist. Erst in dieser Reflexion entsteht aus Wissen Kompetenz. Oder anders ausgedrückt: Kompetenz braucht Wissen, Erfahrung und Haltung. Erfahrung und Haltung eignen Sie sich nur im Austausch mit anderen an. Um beim obigen Beispiel zu bleiben: Führen lernt nur, wer unterschiedliche Modelle kennt, eigene Erfahrung gemacht hat, darüber kritisch reflektiert und damit auch eine eigene Führungshaltung erworben hat.



Der Forderer

Professor Dr. Sebastian Wörwag ist Rektor der FHS St. Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften. An der Universität St. Gallen hat er studiert und promoviert. Er forscht und publiziert zu Themen von New Work, der Veränderung der Arbeitswelt. Ab 1. September übernimmt er die Leitung der Berner Fachhochschule.



Vermietung: Die Türen des Bildungszentrums Sihlpost stehen auch Unternehmen für Schulen zur Verfügung.

Das geht nicht mit einem Lernvideo?

Wenn ich ein Lernvideo vom Internet herunterlade, habe ich es in zehn Minuten gesehen. Das ist prima, wenn ich lernen möchte, einen Staubsaugerfilter zu wechseln. Für komplexe, verhaltensorientierte Kompetenzen genügt das nicht. Hier

«Weiterbildungsgewinner sind die, die gelernt haben zu denken und in der Lage sind, sich Wissen anzueignen.»

brauche ich einen Austausch mit anderen, die zum Beispiel ein solches Führungsmodell bereits in der Berufspraxis angewendet haben. Und ich muss mich selbst prüfen, ob ein solches Modell auch authentisch zu mir selbst passt, ob ich es überzeugend in die Praxis umsetzen kann. Lernen auf dieser Stufe ist eben nicht Nachahmen, sondern beinhaltet, sich eine eigene reflektierte Position zu erarbeiten. Reflexion beinhaltet dabei auch die Fähigkeit zum kritischen Denken, also zum reifen Hinterfragen – statt einfach Kopieren.

Wie ist eine Weiterbildung tatsächlich wirksam?

In der Weiterbildung geht es darum, das Denken zu lernen – das ist die Metakompetenz. Bildung bedeutet, die Welt denkend zu durchdringen. Das wusste schon Hegel vor mehr als 200 Jahren. Die Welt, zumindest das, was man von ihr wusste, war damals vielleicht kleiner, aber auch damals hörte sie nicht im «Vorgarten» der eigenen Vorstellungswelt auf. Wissen ist mehr als Information und Bildung. Bildung ist Anleitung zur Reflexion. Nicht diejenigen sind die Weiterbildungsgewinner, die viel wissen, sondern die Personen, die gelernt haben zu denken und damit in der Lage sind, sich auch neues Wissen anzueignen. Auch die höhere Mathematik brauchen die wenigsten im Alltag, aber man lernt dabei, analytisch zu denken.

Welche Rolle spielt der Dozent, die Dozentin dabei?

Tatsächlich unterscheiden sich Weiterbildungsangebote nicht über ihren Inhalt, sondern über die Art und Weise, wie sie ein Thema vermitteln. Welche Methodik wird angewendet? Welches Rollenverständnis hat ein Dozent? Wenn ein Dozent Erfahrungen abholen und verknüpfen, einen Prozess in Gang setzen kann, damit eine Situation entsteht, in der mehr Wissen entsteht, ist es ein guter Dozent.

ANZEIGE

FFHS

Fernfachhochschule Schweiz
Zürich | Basel | Bern | Brig

Mitglied der SUPSI

Fast so schwierig, aber schaffbar: Bachelor neben dem Job.

ffhs.ch/bachelor

- ✓ Bachelor FH
- ✓ 20% Präsenzzeit
- ✓ modernstes E-Learning
- ✓ enge fachliche Betreuung