



Lebenslanges Lernen – Anspruch und Ermöglichungsbedingungen

10. Symposium Retten & Lernen

17. – 18. November 2023 in Nottwil | Sirmed - Schweizer Institut für Rettungsmedizin

Katrin Kraus



Inhaltsverzeichnis

- (1) Zum Einstieg: Warum sprechen wir heute selbstverständlich vom «Lebenslangen Lernen»?
- (2) Vier Diskussions-Impulse zum Lebenslangen Lernen im beruflichen Kontext
 - a) Die Grundsätze des Weiterbildungsgesetzes (WeBiG)
 - b) Das Angebots-Nutzungs-Modell in der Bildung
 - c) Die Mehrebenen-Perspektive auf Weiterbildung
 - d) Das Konzept 'iterativer Bildung' im Kontext von Professionen
- (3) Zum Abschluss: Diskussion zum Lebenslangen Lernen im beruflichen Kontext



Zum Einstieg: Warum sprechen wir heute selbstverständlich vom «Lebenslangen Lernen»?

- Die (internationale) bildungspolitische Diskussion der 1970er Jahre
- Die Wende in den 1990er Jahren
- Der aktuelle gesellschaftliche Kontext

Vier Diskussions-Impulse zum Lebenslangen Lernen im Beruf

(a) Die Grundsätze des Weiterbildungsgesetzes (WeBiG)

(b) Das Angebots-Nutzungs-Modell in der Bildung

(c) Die Mehrebenen-Perspektive auf Weiterbildung

(d) Das Konzept 'iterative Bildung' im Kontext von Professionen



Vier Diskussions-Impulse zum Lebenslangen Lernen im Beruf

Art. 4 Ziele

Der Bund verfolgt in der Weiterbildung gemeinsam mit den Kantonen die folgenden Ziele:

- a. die Initiative der Einzelnen, sich weiterzubilden, unterstützen;
- b. Voraussetzungen schaffen, die allen Personen die Teilnahme an Weiterbildung ermöglichen;
- c. die Arbeitsmarktfähigkeit gering qualifizierter Personen verbessern;
- d. günstige Rahmenbedingungen für die öffentlich-rechtlichen und die privaten Anbieterinnen und Anbieter von Weiterbildung schaffen;
- e. die Koordination der von Bund und Kantonen geregelten und unterstützten Weiterbildung sicherstellen;
- f. die internationalen Entwicklungen der Weiterbildung verfolgen, die nationalen und internationalen Entwicklungen vergleichen und mit Blick auf ihre Wirksamkeit beurteilen.

2. Abschnitt: Grundsätze

Art. 5 Verantwortung

- ¹ Der einzelne Mensch trägt die Verantwortung für seine Weiterbildung.
- ² Die öffentlichen und die privaten Arbeitgeber begünstigen die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- ³ Bund und Kantone tragen in Ergänzung zur individuellen Verantwortung und zum Angebot Privater dazu bei, dass sich Personen ihren Fähigkeiten entsprechend weiterbilden können.
- ⁴ Sie regeln die Weiterbildung, soweit die Erfüllung ihrer Aufgaben dies erfordert.

- Kontext: Architektur des Bildungssystems in der Schweiz
- Botschaft: Das WeBiG betont die Verantwortung der Person für ihre Weiterbildung, eine Verantwortung des Arbeitgebers sowie weitere begünstigende Faktoren. Für Qualität sind Anbieter zuständig.
- Hintergrund: CH-Tradition von Weiterbildung als Markt + Bildungsverfassung



Vier Diskussions-Impulse zum Lebenslangen Lernen im Beruf

(a) Die Grundsätze des Weiterbildungsgesetzes (WeBiG)

(b) Das Angebots-Nutzungs-Modell in der Bildung

(c) Die Mehrebenen-Perspektive auf Weiterbildung

(d) Das Konzept 'iterative Bildung' im Kontext von Professionen

Vier Diskussions-Impulse zum Lebenslangen Lernen im Beruf

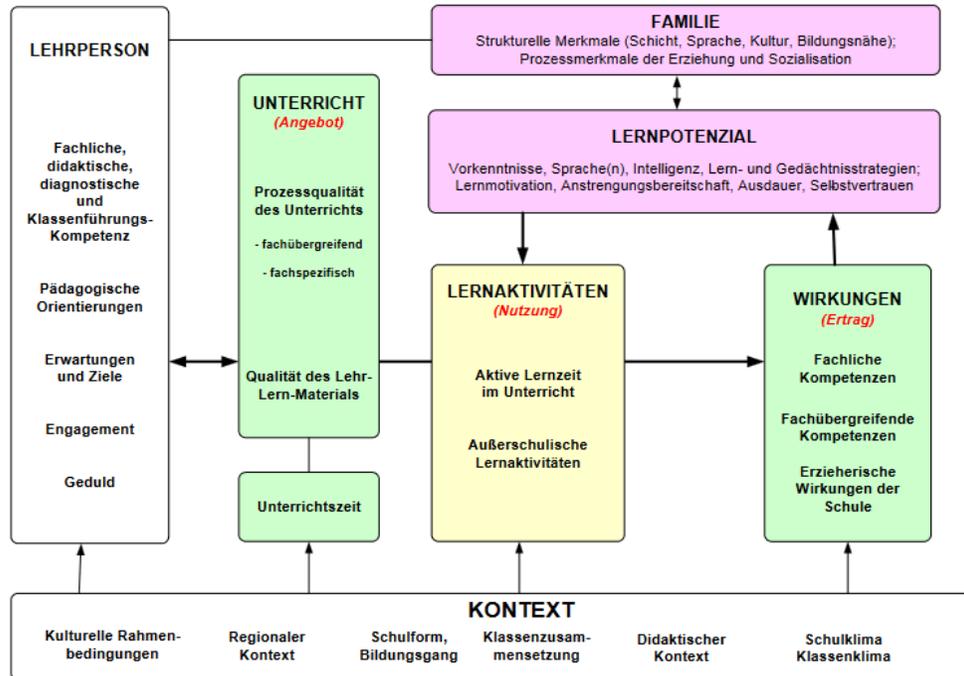


Abbildung 1: Angebots-Nutzungs-Modell der Unterrichtswirksamkeit

© Helmke, 2007

- Kontext: Forschung zur Unterrichtsqualität
- Botschaft: Das Angebots-Nutzungs-Modell betont die Bedeutung des Zusammenspiels von pädagogischer Qualität und Lernaktivität sowie die Bedeutung von Kontext-Faktoren für den Lernprozess und die Frage der Wirkungen.
- Hintergrund: zunehmende Wirkungsorientierung im Bildungsbereich



Vier Diskussions-Impulse zum Lebenslangen Lernen im Beruf

(a) Die Grundsätze des Weiterbildungsgesetzes (WeBiG)

(b) Das Angebots-Nutzungs-Modell in der Bildung

(c) Die Mehrebenen-Perspektive auf Weiterbildung

(d) Das Konzept 'iterative Bildung' im Kontext von Professionen



(a) Die Grundsätze des Weiterbildungsgesetzes (WeBiG)

(b) Das Angebots-Nutzungs-Modell in der Bildung

(c) Die Mehrebenen-Perspektive auf Weiterbildung

(d) Das Konzept 'iterative Bildung' im Kontext von Professionen

Vier Diskussions-Impulse zum Lebenslangen Lernen im Beruf

Generelles Modell	Für die Weiterbildung (vgl. Schrader 2011)	Für Weiterbildung im Gesundheitsbereich
Mako-Ebene	Weiterbildungssystem	Weiterbildungssystem, Bildungssystem Gesundheitssystem
Meso-Ebene	Weiterbildungsorganisation	Weiterbildungsanbieter Arbeitgeber
Mikro-Ebene	Interaktionen	Arbeitnehmende/Professionelle Vorgesetzte Kolleg:innen

- Kontext: Weiterbildungsforschung
- Botschaft: Das Mehrebenen-Modell betont, dass man verschiedene Ebenen, Akteure und ihr Zusammenspiel berücksichtigen muss, wenn man Weiterbildung verstehen und gestalten möchte.
- Hintergrund: Systemfrage in der Weiterbildung und Educational Governance

Vier Diskussions-Impulse zum Lebenslangen Lernen im Beruf

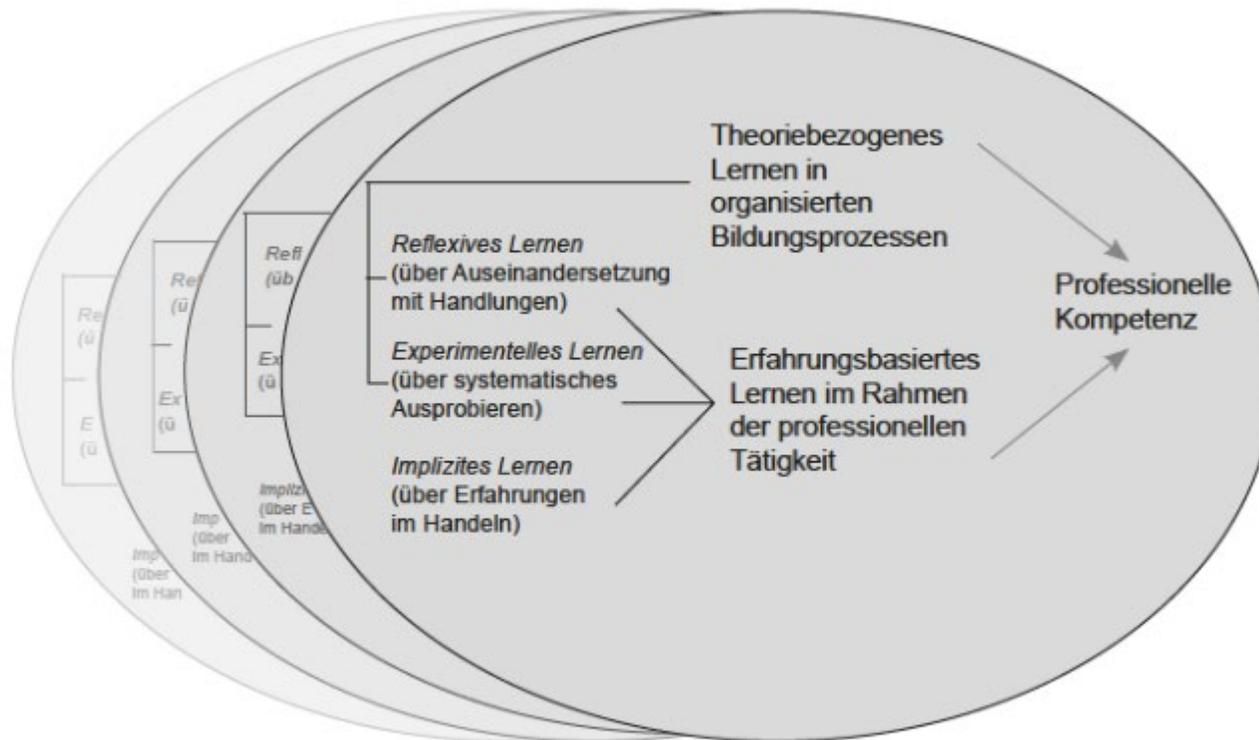


Abbildung 1: Theoriebezogenes und erfahrungs-basiertes Lernen in der Entwicklung professioneller Kompetenz.

(Kraus 2017, S. 293)

- Kontext: Forschung zur Professionalisierung
- Botschaft: Das Konzept 'iterative Bildung' betont die Bedeutung verschiedener Lernformen und –orte sowie den Zeitverlauf in der Entwicklung professioneller Kompetenzen und die Bedeutung von Professionalität als Movens.
- Hintergrund: Integration verschiedener Perspektiven in der Professionsforschung

Zum Abschluss: Diskussion zum Lebenslangen Lernen im beruflichen Kontext

Das **Weiterbildungsgesetz** der Schweiz betont die Verantwortung der Person für ihre Weiterbildung, eine Verantwortung des Arbeitgebers sowie weitere begünstigende Faktoren. Für Qualität sind Anbieter zuständig.

Das **Angebots-Nutzungs-Modell** betont die Bedeutung des Zusammenspiels von pädagogischer Qualität und Lernaktivität sowie die Bedeutung von Kontext-Faktoren für den Lernprozess und die Frage der Wirkungen.

Das **Mehrebenen-Modell** betont, dass man verschiedene Ebenen, Akteure und ihr Zusammenspiel berücksichtigen muss, wenn man Weiterbildung verstehen und gestalten möchte.

Das Konzept **„iterative Bildung“** betont die Bedeutung verschiedener Lernformen und Lernorte sowie den Zeitverlauf in der Entwicklung professioneller Kompetenzen und die Bedeutung von Professionalität als *Movens*.



Literatur

Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft: Bundesgesetz über die Weiterbildung (WeBiG) vom 20. Juni 2014 (Stand: 1. Januar 2017). (<https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2016/132/de>)

Helmke, Andreas (2007). Unterrichtsqualität erfassen, bewerten, verbessern. 5. Aufl. - Seelze: Kallmeyer

Kraus, Katrin (2017). Bildung im Modus der Iteration: Überlegungen zur professionellen Entwicklung von Lehrpersonen und zum Beitrag von Hochschulen und Schulfeld. Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung : Zeitschrift zu Theorie und Praxis der Aus- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern, 35(2):287-300. <https://doi.org/10.5167/uzh-207696>

Kraus, Katrin (2022). Die Entwicklung von Beruflichkeit über iterative Lern- und Bildungsprozesse. Zur theoretischen Verortung beruflicher Weiterbildung. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 45: 51–67. <https://doi.org/10.1007/s40955-022-00208-8>

Schrader, Josef (2011). Struktur und Wandel der Weiterbildung. Bielefeld: Bertelsmann. <https://doi.org/10.3278/14/1108w>