

Weiterbildung | Zeitschrift
für Grundlagen, Praxis und Trends
Ausgabe 4/2025
36. Jahrgang | 32 €
ISSN 1861-0501 | G 21100
weiterbildung-zeitschrift.de

**DER HEILIGE GRAL
ODER EIN IRRWEG?**
Selbstgesteuertes Lernen in
der betrieblichen Weiterbildung

**HEBEL FÜR
ZUKUNFTSFÄHIGKEIT**
Das Weiterbildungskonzept
VeränderungsMacher:innen

**SCHLÜSSEL FÜR
LEBENSLANGES LERNEN**
Eigenverantwortliche Gestaltung
des Lernprozesses



GRUNDLAGEN
DER
WEITER
BILDUNG

Weiter bildung

Selbstgesteuertes Lernen
Anspruch, Annäherung, Ambivalenz



GEOMETRIE GENIE

0,5 bis
2 Stunden

7 Gruppen /
bis zu 30 Personen

50 x 50 cm

Stabiler Plastikkoffer
50 cm x 40 cm x 15 cm

190 € inkl. 19% MwSt.

Themenschwerpunkte:

Kommunikation, Geometrische Grundlagen,
Kooperation, Rollen

Inhalt

• 7 Tangrampuzzles

insgesamt 49 Teile – in 7 verschiedenen Farben aus extrem stabilen, abwaschbaren 3 mm Hartplastik, Übungsanleitungen, Vorlagen mit Lösungen



Geometrie Genie – Ein echter Vielseiter!

Tangram Puzzlespiel Teamspiel Geometrieaufgabe bis 30 Teilnehmer. Kooperation & Kommunikation innerhalb der Gruppen ist gefragt um alle Teile zu erspielen und zu legen.

Tangram ist das älteste Legespiel der Welt.

Geometrische Figuren erkennen und benennen – soziale Rollen aufdecken – Denkspiel – Verhandlung beim Teiletausch – Umsetzung – Teamentwicklung – Aufgabenstellung – Arbeiten unter Zeitdruck – Kooperationsbereitschaft – Kommunikation – Kooperation – Führung – Simulation von Unternehmensabläufen



ZIEL-TOOLS – SEMINARMATERIALIEN

Neben unseren Büchern und Zeitschriften bieten wir ein breit gefächertes Sortiment von Seminarmaterialien für die unterschiedlichen Einsatzgebiete des handlungsorientierten Lernens an. Wir legen Wert auf solide Verarbeitung, transparente Herstellungs- und Lieferwege sowie ein faires Preis-Leistungsverhältnis. Unser Sortiment finden Sie auf: www.ziel-tools.de



Liebe Leserin, lieber Leser,

mit dieser Ausgabe halten Sie eine überarbeitete **Weiterbildung** in den Händen – optisch frischer, inhaltlich fokussierter, dabei aber weiterhin Ihrem Anspruch verpflichtet: fundierte Beiträge, relevante Themen, praxisnahe Impulse.

Wir haben Gestaltung und Struktur angepasst, um Ihnen Orientierung und Lesefreude zu bieten – gedruckt wie digital.

Auch thematisch richten wir den Blick stärker auf aktuelle Herausforderungen und Entwicklungen in der Weiterbildung.

Wir freuen uns, wenn Sie uns auf diesem Weg begleiten. Und noch mehr, wenn Sie uns Ihre Eindrücke mitteilen.

UNSERE SOMMERAKTION GEHT WEITER:

Mit dem Gutscheincode **SOMMER2025** erhalten Sie auf weiterbildung-zeitschrift.de alle Digitalausgaben kostenlos!

Der Gutscheincode ist noch bis 30.9.2025 und bis maximal 300 Euro einmalig für Ihre E-Mail-Adresse gültig.

Über 200 Ausgaben der Weiterbildung aus 36 Jahrgängen warten auf Sie.

*Wir wünschen Ihnen weiterhin
einen schönen Sommer,
Ihr ZIEL-Verlag*

Selbstgesteuertes Lernen

Anspruch, Annäherung, Ambivalenz

Selbstgesteuertes Lernen gilt vielerorts als Königsweg der zeitgemäßen Bildung: Es soll Menschen ermöglichen, ihr Lernen eigenverantwortlich zu planen, umzusetzen und zu reflektieren – und damit als Subjekte ihrer Entwicklung handlungsfähig zu bleiben in einer Welt, die sich beschleunigt, digitalisiert und zunehmend komplexer zeigt. Besonders in der beruflichen Bildung wird es mit Versprechen für mehr Motivation, Individualisierung und Effektivität aufgeladen. Doch wie tragfähig ist dieser Anspruch? Und wie zeigt sich selbstgesteuertes Lernen in der konkreten Praxis – jenseits von programmatischen Leitbildern?

Diese Ausgabe der Weiterbildung nimmt das Thema bewusst vielperspektivisch in den Blick: aus der Erwachsenenbildung, der schulischen Bildung, der Hochschullehre sowie der betrieblichen Weiterbildung. Was zunächst ein gemeinsamer Nenner zu sein scheint, offenbart bei genauerem Hinsehen ein hohes Maß an Begriffsunschärfe, Zieldivergenz und Implementierungsoffenheit. Wo beginnt Selbststeuerung, wo endet sie – und wer trägt letztlich die Verantwortung für erfolgreiche Lernprozesse? Zwischen dem Ideal autonomer Lernender und der Notwendigkeit didaktischer Rahmung verläuft ein Spannungsfeld, das nicht auflösbar, aber gestaltbar ist.

Gerade in der betrieblichen Weiterbildung wird das Narrativ des selbstgesteuerten Lernens oft mit technologischen Lösungen verknüpft – Lernplattformen, Microlearning, KI-gestützte Lernpfade. Doch die Frage bleibt: Werden dadurch tatsächlich nachhaltige Lernprozesse angestoßen, oder wird Selbststeuerung schlichtweg vorausgesetzt, ohne systemisch vorbereitet und begleitet zu werden? Lernen bleibt immer auch eingebettet: in Organisationen, in Hierarchien, in soziale Beziehungen – und in biografisch gewachsene Haltungen gegenüber Bildung.

Die Beiträge dieser Ausgabe laden dazu ein, Selbststeuerung nicht als fixen Zustand, sondern als Prozess zu begreifen – als eine Fähigkeit und Haltung, die entwickelt und unterstützt werden muss. Es wird kritisch danach gefragt, wo die Chancen, aber auch die Grenzen liegen, und was es braucht, um selbstgesteuertes Lernen nicht nur einzufordern, sondern tatsächlich zu ermöglichen. Damit eröffnet sich ein fruchtbarer Diskurs: zwischen Anspruch und Wirklichkeit, zwischen Steuerung und Freiheit, zwischen Individuum und System.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und neue Impulse für Ihre eigene Bildungsarbeit – vielleicht ja auch in selbstgesteuerter Form.

Nele Graf, Janne Fengler, Wolfgang Beywl

INHALT

Selbstgesteuertes Lernen

BEGRIFFE UND STRUKTUREN

10 | **Hebel für Zukunftsfähigkeit**

Stetiger Wandel und komplexe Herausforderungen zeichnen die Arbeitswelt von heute aus. Mitarbeitende müssen daher zunehmend in der Lage sein, eigenverantwortlich zu lernen und sich das für ihren Arbeitsalltag notwendige Wissen zu erschließen. Selbstgesteuertes Lernen wird dabei zur wichtigen Kompetenz. Die Weiterbildung „Veränderungsmacher:in“ setzt hier an, indem individuelles Lernen mit organisatorischem Wandel verbunden wird.
Simone Kauffeld/Laura Gehreke

14 | **Schlüsselkonzept für lebenslanges Lernen**

Angeichts aktueller Entwicklungen und gesellschaftlicher Trends ist lebenslanges Lernen eine zentrale Notwendigkeit. Schlüsselkonzept dafür stellt das selbstgesteuerte Lernen dar. Was aber genau ist mit „selbstgesteuert“ gemeint, und wie grenzen sich die zahlreichen oft synonym verwendeten Begriffe für Formen des Selbstlernens gegeneinander ab?
Carmen Biel

19 | **Ein zentrales Lernziel ermöglichen**

Die Befähigung zum selbstgesteuerten Lernen wird im Absolvent:innenprofil des Hochschulqualifikationsrahmens explizit als Ziel eines Hochschulstudiums dargelegt. Lehrende hingegen setzen diese Fähigkeit bei ihren Studierenden oftmals schon voraus. Und so wird vielfach versäumt, die Lehre auf den Erwerb dieser wichtigen Kompetenz auszurichten.
Ursula Gießmann/Dirk Rohr

22 | **Der Heilige Gral oder ein Irrweg betrieblicher Bildung?**

Kontinuierliche Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden ist eine Grundvoraussetzung für Unternehmen, um sich einen nachhaltigen Wettbewerbsvorteil zu sichern. Ein großes Zukunftspotenzial hat dabei das selbstgesteuerte Lernen. Unternehmen müssen daher die Voraussetzungen schaffen, in denen eigenverantwortliches Lernen entstehen und wachsen kann.
Nele Graf



Interview

Michael Heister,
*Bundesinstitut für
Berufsbildung, Bonn*

„Selbstgesteuertes Lernen ist für mich ein zentrales Element modernen Lernens.“

In der beruflichen Erstausbildung sind die Strukturen stark auf Steuerung von außen ausgerichtet. Selbstgesteuertes Lernen spielt dabei noch keine große Rolle. Aber das Potenzial, dieses in Schule und Betrieb zu fördern, ist laut Michael Heister vom Bundesinstitut für Berufsbildung vorhanden. Allerdings werden es größere Unternehmen immer leichter haben als kleinere Betriebe, ihr Ausbildungskonzepte entsprechend zu verändern.

6

LERNEN IN KONTEXTEN

26 | **Lernförderliche Gemeinschaften gestalten**

Erkenntnisse aus der Lernkultur-Metaanalyse 2025

Thomas Tillmann/Alicia Novacek/Nele Graf

30 | **Mit Freude und Erfolg studieren**

Was bedeutet selbstbestimmtes Lernen für Studierende und die Qualität des Studiums?

Erich H. Witte

34 | **Vorgelebte Selbststeuerung**

Die Freiform – eine Studienform des Bachelors in Sozialer Arbeit FHNW

Regula Kunz

38 | **Alles nur eine Frage der Technik und der Motivation?**

Selbstgesteuertes Lernen dank Künstlicher Intelligenz

Yvonne Konstanze Behnke

Mediendienst

43 | **Fachliteratur**

Ausgewählte Bücher zum Schwerpunkt Kompetenzen für lebenslanges Lernen

46 | **Online**

Linktipps zum Schwerpunkt
Seite 46

48 | **Aktuelle Titel**

Bücher kurz vorgestellt
Seite 48

Service

51 | **News**

53 | **Termine**

54 | **Vorschau und Impressum**

Arbeitshilfen

55 | **Die Arbeit mit den Dimensionen des inneren Erlebens – in Coachingprozessen**

INTERVIEW MIT MICHAEL HEISTER

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, BONN



Prof. Dr. Michael Heister,
Bundesinstitut für Berufs-
bildung (BIBB), Abteilungs-
leiter „Initiativen für die
Berufsbildung“

Während Unternehmen selbstgesteuertes Lernen von Mitarbeitenden zunehmend fordern, spielt es in der Berufsbildung kaum eine Rolle. Professor Michael Heister vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und Professorin Nele Graf diskutieren diese Diskrepanz, den zukünftigen Einfluss von KI und die Notwendigkeit eines neuen Ausbilderverständnisses.

Weiterbildung: Lieber Herr Heister, was verstehen Sie unter dem Begriff „selbstgesteuertes Lernen“?

Michael Heister: Für mich ist selbstgesteuertes Lernen von den Lernenden aus gedacht – also, dass sie selbst entscheiden können, was sie lernen möchten, wie, wo und wann. Es geht um Eigenverantwortung und Autonomie im Lernprozess.

In der betrieblichen Weiterbildung ist das aktuell ein zentrales Thema, gerade mit Blick auf E-Learning und Future Skills. Wie ist das in der Berufsbildung?

Ich kann mir gut vorstellen, dass es in der betrieblichen Weiterbildung von Bedeutung ist. In der beruflichen Erstausbildung spielt selbstgesteuertes Lernen keine wesentliche Rolle. Im dualen System dominiert nach wie vor die Fremdsteuerung durch Ausbilderinnen und

Ausbilder. Die Coaching-Rolle wird zwar diskutiert, ist in der Praxis aber noch viel zu selten zu finden.

Können Sie sich das erklären?

Die Struktur der Ausbildung, insbesondere im betrieblichen Teil des dualen Systems, ist weiterhin stark auf äußere Steuerung ausgerichtet. Im berufsschulischen Bereich gibt es meines Erachtens mehr Ansätze zum selbstgesteuerten Lernen. Zwar wird in Diskussionen häufig die Coaching-Rolle der Ausbildenden betont, in der Praxis überwiegt jedoch die traditionelle Steuerung von außen. Besonders im dritten Ausbildungsjahr erreichen wir einen Wendepunkt, an dem der oder die Auszubildende auch einen Teil der Investition zurückbringen soll. Der Betrieb erwartet einen Return on Investment. In dieser Phase bleibt für Selbststeuerung wenig Raum. Stattdessen tritt eine ausgeprägte Fremdsteuerung durch Ausbilder:innen, andere Mitarbeitende, Gesellen und Meister in den Vordergrund. Diese Situation ist in der betrieblichen Ausbildungspraxis erkennbar.

Das hätte ich anders erwartet. Wie sähe für Sie denn der ideale Ausbilder oder die ideale Ausbilderin aus?

Lassen Sie mich zunächst einmal in einer Vorbemerkung auf zwei unterschiedliche Gruppen hinweisen. Zum einen gibt es Ausbilder:innen, die eine Ausbilder-Eignungsprüfung gemacht haben. Dies ist aber eine eher kleine Gruppe. Die Ausbildung lebt zu einem großen Teil von Menschen, die ausbilden, aber so einen Ausbilderschein im Prinzip gar nicht haben. Im BIBB haben wir beide: Ausbilder:innen mit AEVO-Nachweis und solche ohne.

Das ideale Ausbilderprofil für beide genannten Gruppen orientiert sich meiner Ansicht nach am Coaching-Ansatz. Das bedeutet: Ausbilder:innen nehmen primär die Position eines Lernbegleiters ein und befähigen die Auszubildenden, ihren Lernprozess selbst zu gestalten und voranzutreiben. Gleichzeitig bleiben sie als Unterstützung verfügbar, wenn Schwierigkeiten auftreten. Die idealen Ausbilder:innen haben auch einen umfassenden Blick auf alle Lernorte: nicht nur die betriebliche Ausbildung, sondern auch die Berufsschule und, abhängig vom Beruf, gegebenenfalls überbetriebliche Ausbildungsstätten. Entscheidend ist also die grundlegende Haltung als Coach: Wie kann ich den Lernenden unterstützen? Wie kann ich intrinsische Motivation fördern?

Sie sind Abteilungsleiter „Initiativen für die Berufsbildung“. Schaut man auf die Website des BIBB, steht dort dazu: „Klärung der organisatorischen und didaktisch-methodischen Rahmenbedingungen zur Gestaltung beruflichen Lernens, die Durchführung und fachliche

Betreuung von Programmen zur Förderung und Entwicklung der beruflichen Bildung sowie die Unterstützung der Einführung und Umsetzung zukunftsweisender Bildungskonzepte“. Tun Sie etwas, um das und damit die Rolle der Ausbilder:innen zu verändern?

Ja. Mit der Plattform „leando.de“ vernetzen wir im BIBB Ausbilder:innen und fördern ein neues Ausbilderverständnis. Aber die Umsetzung ist besonders in kleinen Betrieben schwierig – dort fehlt es oft an Ressourcen und didaktischer Expertise. Zudem werden die Auszubildenden auch dringend als Arbeitskraft gebraucht. In Großunternehmen ist das etwas einfacher. Das ist ein typisches Phänomen in der beruflichen Bildung: Je kleiner der Betrieb, desto herausfordernder wird die Implementierung neuer Konzepte.

Wie sieht es im schulischen Teil der Ausbildung aus? Gibt es dort mehr Raum für selbstgesteuertes Lernen?

Die Berufsschullandschaft in Deutschland ist sehr vielfältig. Es gibt moderne Berufsschulen wie die OVM Kassel, dort werden zum Beispiel traditionelle Raumkonzepte aufgebrochen – anstelle klassischer Klassenzimmer findet man große Räume mit Lerninseln – und selbstverantwortliches Lernen gefördert. Die Lernenden erhalten montags Aufgaben für die gesamte Woche, die sehr unterschiedlich sind, entsprechend ihrem jeweiligen Lernniveau. Das ermöglicht ein sehr individuelles Lernen und fördert die Selbstbestimmung. Die Schülerinnen und Schüler können bis zu einem gewissen Grad selbst entscheiden, welche Inhalte sie bearbeiten möchten (siehe Abbildung 1).

Gleichzeitig gibt es konservative Schulen, die weiterhin stark auf Frontalunterricht setzen – Montag bis Freitag, klar strukturiert, ohne Flexibilität.

Das Konzept mit dem Raumkonzept klingt spannend. Gibt es Erkenntnisse über die Wirksamkeit?

Es gibt sicher einzelne Untersuchungen, aber keine, die ich konkret nennen kann. Die Schulen sind sehr überzeugt von ihrem Ansatz. Es gibt mehrere solcher Modelle in Deutschland, aber sie bleiben Inseln in der Bildungslandschaft.

Haben Sie weitere Beispiele, wie in der praktischen Ausbildung zum Beispiel Selbstverantwortung geübt werden kann, um später im Berufsleben den Anforderungen gewachsen zu sein?

Es gibt schon viele schöne Beispiele, um Verantwortung bei den Auszubildenden zu fördern. In meiner Abteilung beschäftigen wir uns intensiv mit Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE). Im Rahmen dieser BBNE-Initiative haben wir verschiedene Projektfor-

mate entwickelt. Diese sind allerdings auf bestimmte Unternehmen und Schulen begrenzt, die sich an den Programmen beteiligen.

Ein Beispiel sind die sogenannten Nachhaltigkeitsscouts – hier sollen Auszubildende sich das Thema Nachhaltigkeit dadurch erarbeiten, dass sie analysieren: An welchen Stellen ist mein Unternehmen nachhaltig?

Solche Projekte lassen sich gut im Rahmen der sogenannten Standardberufsbildposition „Umwelt und Nachhaltigkeit“ verorten, die in allen Ausbildungsordnungen verpflichtend ist. Engagierte Unternehmen, Ausbilder:innen oder Schulen können hier gezielt ansetzen und Projekte konzipieren, die selbstgesteuertes Lernen fördern.

Neben Nachhaltigkeit ist Künstliche Intelligenz gerade ein präsent Thema. Welche Rolle spielt KI im Kontext des selbstgesteuerten Lernens?

Das Thema hat viele Dimensionen. Auszubildende, zum Beispiel auch in unserem Institut, entwickeln und nutzen eigene Chatbots, vor allem im IT-Bereich. Dabei erlernen sie, wie man mit KI arbeitet und wie sie funktioniert, und eben nicht nur in IT-Berufen. Besonders zu Beginn ihrer Lernbiografie haben viele Auszubildende nicht die Kompetenz, KI-Ergebnisse kritisch zu bewerten. Früher musste man Formeln kennen, heute reicht ein Prompt. Das macht die Qualitätssicherung von Ausbildung schwieriger, kein einfach lösbares Problem.

Eine zweite, wichtige Dimension betrifft den Prüfungsbereich. Ich bin überzeugt, dass wir in den nächsten Jahren grundlegend überdenken müssen, wie wir Kompetenzen prüfen können. Wie konzipieren wir sinnvolle Prüfungsformate, wenn wir nicht genau bewerten können, ob eine KI zur Lösung zur Hilfe genommen wurde?

Die berufliche Bildung hat hier natürlich einen großen Vorteil, da wir zum Abschluss eine praktische Prüfung, wie zum Beispiel das Gesellenstück im Handwerk, haben. Das ermöglicht uns eine direktere Beurteilung der tatsächlichen Kompetenzen. Hier kann die prüfende Person unmittelbar beobachten, was der Prüfling leistet, und der KIEinsatz ist nicht so einfach.

Das Faszinierende am Thema KI ist allerdings für mich, wie schnell sich hier Veränderungen ergeben. Nehmen wir als Beispiel das richtige Prompting. Heute ein wichtiges Lernfeld – das man in einigen Jahren vermutlich vergessen kann. Wenn wir heute Lernen sagen, sie müssten lernen, zu prompten, wird das jetzt gerade schon in KI-Systeme integriert. Der Nutzer wird nicht mehr explizit fragen müssen, sondern er braucht nur noch ein Stichwort einzugeben.

Wie sehen die Unterschiede in unterschiedlichen Branchen aus?

Beginnen wir ganz praktisch: Im gewerblich-technischen Bereich der Ausbildung kommt KI bislang relativ selten zum Einsatz. Daher stellt sich das Problem dort eher weniger. Anders sieht es im kaufmännischen Bereich aus, wo KI bereits wesentlich mehr eingesetzt wird.

Wir erleben hier einen Prozess, der historische Parallelen aufweist: Früher habe ich selbst gerechnet, dann kam der Taschenrechner. Heute habe ich die Variante: Früher habe ich geschrieben, heute schreibt die KI für mich. Beim Rechnen mit dem Taschenrechner musste man immer noch die Formel kennen. Bei der KI-Nutzung habe ich jetzt zusätzlich die Möglichkeit, bei unbefriedigenden Ergebnissen die KI anzuweisen, diese zu überarbeiten. Bei einem Bewerbungsschreiben beispielsweise.

Da muss ich nicht einmal mehr die Formeln kennen.

Genau. Ich kann die KI etwa fünfmal nacheinander einsetzen, bis ich mit dem Ergebnis zufrieden bin. Das macht die grundlegende Problematik der Qualitätssicherung deutlich. Die Frage bleibt: Wie gewährleisten wir qualitativ hochwertige Lernprozesse unter diesen Bedingungen?

Übergeordnet stellt sich die Frage: Welche Kompetenzen brauchen Auszubildende zukünftig? Wir wissen relativ sicher, dass beim Umgang mit KI bestimmte übergreifende Kompetenzen an Bedeutung gewinnen werden: Kreativität und Resilienz, wie kann ich wirklich Urteile fällen? Wie kann ich abwägen? Wo habe ich welche methodischen Kompetenzen?



Abb. 1: Fit für die Zukunft – (OVM Kassel 2025, S. 8)
<https://www.ovm-kassel.info/wp-content/uploads/2025/01/OvM-Schulbroschuere-2025-01-07.pdf>

Diese Kompetenzen beziehen sich nicht unbedingt auf einen der rund 325 Ausbildungsberufe, sondern verlaufen quer zu den Berufsbildern. Genau diese Kompetenzen sind es, die ich benötige und die idealerweise auch die Fähigkeit zum selbstgesteuerten Lernen fördern sollten.

Wie kann man selbstgesteuertes Lernen überhaupt lernen? Der direkte Weg würde überfordern, der indirekte wirkt oft künstlich.

Zwei Antworten. Antwort eins: Bei einem Projekt gemeinsam mit der Helmut-Schmidt-Universität der Bundeswehr in Hamburg haben wir die Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan als theoretische Grundlage bei der Befragung Hamburger Berufsschülerinnen und Berufsschüler nach dem Stand ihrer digitalen Kompetenzen verwendet. Diese Theorie besagt – wenn man ihr folgt –, dass intrinsisch motiviertes oder autonomes Handeln dann möglich wird, wenn bestimmte Grundbedürfnisse erfüllt und vor allem auch erlebbar sind, etwa das Bedürfnis nach Partizipation.

Das bedeutet für uns als Pädagogen: Wir müssen für potenziell selbstgesteuert Lernende zunächst geeignete Situationen schaffen – auch wenn diese anfangs vielleicht fremdgesteuert sind. Lernende müssen erfahren, dass Selbststeuerung möglich ist und Vorteile bietet. Sie erleben, dass intrinsische Motivation bereichernd sein kann. Solche Erfahrungssituationen sollten wir bewusst erzeugen.

Zweitens hatte ich vor etwa drei Wochen ein interessantes Erlebnis: Mit dem Team, das die gerade genannte Befragung in Hamburg durchgeführt hat, habe ich an einem dreitägigen Schreibworkshop

teilgenommen, den eine Dozentin leitete. Sie berät hauptberuflich Studierende, die Schwierigkeiten beim Verfassen ihrer Arbeiten haben. Sie bietet Kurse an, die helfen, Schreibblockaden zu überwinden.

Dafür hatte sie eine faszinierende Methode: Ihr Ansatz führt in Richtung Selbstbestimmung und selbstbestimmtes Schreiben, was sich auf selbstbestimmtes Lernen übertragen lässt. Die Methode: Einfach eine halbe Stunde lang schreiben, völlig frei und ungebunden, um sich zu „befreien“. Danach beginnt man mit dem eigentlichen Schreiben und reflektiert: Was möchte ich jetzt tatsächlich schreiben?

Ich bin überzeugt, dass wir solche Hilfen, Krücken oder Modelle benötigen, um das Paradoxon zu überwinden. Sie bereiten uns darauf vor, einen „leeren Raum“ zu betreten, in dem wir selbst entscheiden können: Was will ich jetzt tun? Dieser Ansatz ermöglicht intrinsische Motivation und schafft die Voraussetzung, auf der Grundlage eines leeren Blatts zu überlegen: Wohin will ich gehen?

Halten Sie es grundsätzlich für erstrebenswert, selbstgesteuertes Lernen in der Ausbildung weiter zu fördern?

Ja, absolut. Es gibt viel Potenzial in Schule und Betrieb. Selbstgesteuertes Lernen ist für mich ein zentrales Element modernen Lernens.

Wenn Sie fünf Jahre vorausblicken – was wird sich verändern?

Was sich definitiv grundlegend verändern wird, ist die Rolle der KI. Sie wird erheblich an Bedeutung gewinnen – daran habe ich keine Zweifel. Viele Tätigkeiten, die wir bisher selbst ausgeführt haben, auch das Verfassen von Texten, wird künftig die KI übernehmen. Was diese Entwicklung für Lernprozesse und insbesondere für selbstgesteuertes Lernen bedeutet, lässt sich gerade ganz schwer einschätzen, wird jedoch eine prägende Realität sein.

Auf Ihre Frage, wie sich die Ausbildungsrealität verändern wird: Ich vermute, dass die grundlegenden Strukturen relativ stabil bleiben werden. Genau wissen können wir das aber nicht.

Kehren wir zu einem zentralen Problem zurück: In der betrieblichen Ausbildung haben wir einfach diese immense Diskrepanz zwischen den kleinen und den großen Unternehmen. Große Konzerne, wie etwa Automobilhersteller, verfügen über Lehrwerkstätten. Die Auszubildenden verbringen dort insbesondere die erste Zeit ihrer Ausbildung in einer geschützten Lernumgebung, weitgehend abgekoppelt von der beruflichen Realität. In diesem Segment erwarte ich wenig Veränderung.

Gleichzeitig werden kleine Betriebe weiterhin vor erheblichen Herausforderungen stehen, wenn es darum geht, alternative Ausbildungskonzepte zu implementieren. Aus diesem Grund bin ich eher skeptisch, dass sich in den nächsten fünf Jahren substanzielle Veränderungen ergeben werden – insbesondere mit Blick auf selbstgesteuertes Lernen. Für spürbare Fortschritte braucht es vermutlich einen längeren Zeithorizont, vielleicht eher zehn Jahre oder noch länger. Aber wir bleiben am Ball.

Vielen Dank für das Gespräch.

Das Interview führte Nele Graf

Bildungsprogramm SDG-Scouts®

NACHWUCHSKRÄFTE STÄRKEN –
NACHHALTIGKEIT IM UNTERNEHMEN GESTALTEN!

Die Zukunft beginnt heute

Stellen Sie sich vor, Ihre Nachwuchskräfte entwickeln praxisnahe Projekte, die Ihr Unternehmen nachhaltiger machen und gleichzeitig Ihre Kompetenzen in den Bereichen Projektmanagement, Kommunikation und Nachhaltigkeit stärken. Mit dem SDG-Scouts®-Schulungsprogramm schaffen Sie eine neue Generation von Nachhaltigkeitsbotschafter:innen in Ihrem Betrieb – jung, engagiert und bereit, Verantwortung zu übernehmen.

Ihr Nutzen

Ihre Mitarbeitenden werden zu aktiven Gestalter:innen für eine nachhaltige Zukunft. Verbessern Sie die Projektmanagementfähigkeiten und die Sprachfähigkeit Ihrer Nachwuchskräfte vor Gruppen. Profitieren Sie von der Vermittlung fachübergreifender Kompetenzen.

Jetzt starten und Ihre nachhaltige Zukunft gestalten!

Lassen Sie sich von unserem Team beraten und erfahren Sie, wie Sie Ihre Nachwuchskräfte zu SDG-Scouts® machen können. Kontaktieren Sie uns noch heute und sichern Sie sich Ihre Plätze für 2025!

Warum mitmachen?

- Frische Impulse für Ihre Unternehmensstrategie im Bereich Nachhaltigkeit.
- Förderung von Innovationskraft und Kreativität in Ihrem Team.
- Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb.
- Konkrete Projekte, die direkt in Ihrem Unternehmen Mehrwert schaffen.

Interesse geweckt?
Gerne kläre ich alle weiteren Fragen in einem unverbindlichem Erstgespräch. Ich freue mich auf Sie!

Karina Frochtmann
Projektmanagement SDG-Scouts®

Buchen Sie einen Termin mit Karina Frochtmann – BAUM e.V.

www.sdg-scouts.de/ info@sdg-scouts.de

Ablauf und Details zum Schulungsprogramm

Abb. 2: Bildungsprogramm SDG.Scouts – <https://www.sdg-scouts.de/>

Geschichten wirken! Schon immer haben Menschen Wissen, Erfahrungen, Werte über Geschichten und Erzählungen weitertransportiert. Auch in der heutigen Zeit sind Geschichten ein wertvolles Instrument für die Arbeit mit Gruppen. Im Buch finden Sie 50 Kurzgeschichten aus aller Welt sowie praktische Übungen, um das jeweilige Thema zu vertiefen.

**ZIEL –
die Experten
für handlungs-
orientiertes
Lernen**



Arbeiten mit Geschichten

50 Geschichten mit Gesprächsleitfaden
und praktischen Ideen

Gabriele Steinbach



Gelbe Reihe : Praktische Erlebnispädagogik

Gabriele Steinbach

Arbeiten mit Geschichten

50 Geschichten mit Gesprächsleitfaden
und praktischen Ideen

140 Seiten, zahlreiche Abbildungen,
Spiele und Übungen, 19,80 Euro

Auch als eBook erhältlich



BESTELLUNGEN UND INFORMATIONEN
www.ziel-verlag.de

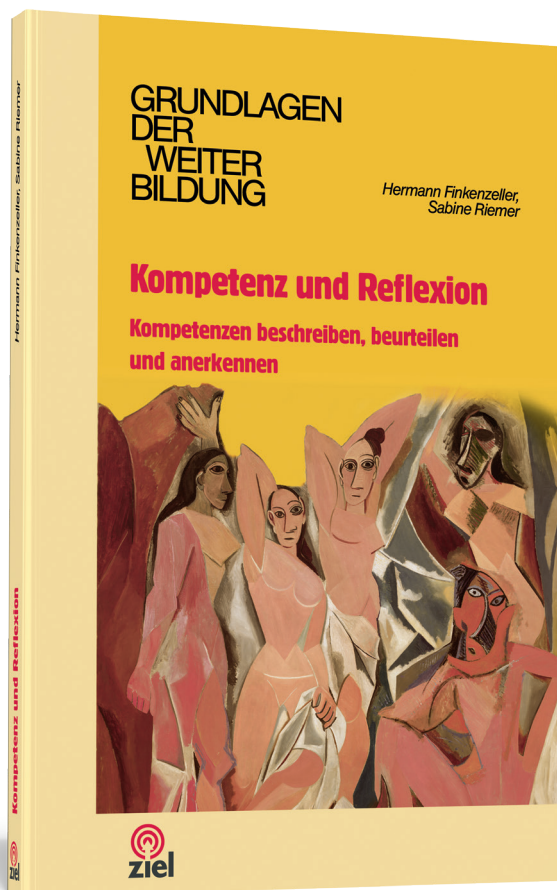
GRUNDLAGEN DER WEITER BILDUNG

WEITERBILDUNG ERWACHSENENBILDUNG QUALIFIZIERUNG ANDRAGOGIK

Hermann Finkenzeller und Sabine Riemer

Kompetenz und Reflexion

Kompetenzen beschreiben, beurteilen und anerkennen
184 Seiten, viele Abbildungen und Grafiken,
19,90 Euro



Kompetenz ist das neue Paradigma im europäischen Bildungsbereich. Es besteht große Unsicherheit, was darunter zu verstehen und wie dieses Phänomen zu beurteilen ist. Der Bologna-Prozess sowie die Entwicklung von nationalen und vergleichenden Qualifikationsrahmen in Europa betonen die prinzipielle Gleichwertigkeit unterschiedlicher Bildungswege im Hinblick auf ein angestrebtes Lernergebnis.

Das, worauf es allein ankommt, ist das Resultat des Lernprozesses, das näher bezeichnet wird als Kompetenz. Das Buch hat sich die Aufgabe gestellt, den Kompetenzbegriff zu differenzieren und zu operationalisierbaren Bewertungskriterien zu kommen.

Das Buch bietet Anregungen und Zusammenfassungen wichtiger Aspekte. Eine verantwortungsvolle Entscheidung für eine eigene Kompetenzbestimmung sollten die Leserinnen und Leser bezogen auf den jeweiligen Kontext für sich selbst vornehmen. Dies gilt für Lehrende und Lernende gleichermaßen, wenn sie zum Beispiel

- » Curricula entwickeln,
- » unterrichten,
- » lernen,
- » Lernergebnisse festlegen,
- » andere bewerten,
- » sich selbst bewerten,
- » reflektierte Berichte schreiben usw.



BESTELLUNGEN UND INFORMATIONEN
www.ziel-verlag.de

