



Beratung
Weiterbildung
Inspiration



Didaktisches Konzept

**Beratungs- und
Weiterbildungsinstitut BWI AG**

Das vorliegende Konzept beschreibt die methodisch-didaktische Gestaltung des Lernens in der Weiterbildung für Erwachsene am Beratungs- und Weiterbildungsinstitut BWI AG.

Das Konzept wurde im Sommer 2021 erstellt und im Herbst 2023 revidiert. Es umfasst

- unsere Philosophie: Sie skizziert unser grundlegendes Verständnis der Weiterbildung von Erwachsenen und von den Qualitäten unserer Trainer:innen.
- die didaktischen Leitlinien: Sie stellen die Leitplanken dar, an denen wir unsere Weiterbildung ausrichten.

Mit dem didaktischen Konzept verfolgen wir folgende Ziele:

- Die Trainer:innen können auf ein didaktisches Konzept zurückgreifen, welches ihnen bei der Planung, Umsetzung und Weiterentwicklung ihrer Trainings als Grundlage dient.
- Die Trainings orientieren sich in ihrer Gestaltung und Umsetzung konsequent an dem vorliegenden Konzept.
- Die Umsetzung des vorliegenden Konzepts erfüllt die Anforderungen an eine moderne, attraktive und professionelle Erwachsenenweiterbildung.
- Durch die Umsetzung des didaktischen Konzepts in der Weiterbildung wird eine unverwechselbare BWI-Kultur entwickelt und unterstützt.



GRUNDPHILOSOPHIE

Dem Lernen und Lehren am BWI
liegt ein bestimmtes Verständnis von
Vermittlung an Weiterbildung für Erwachsene
und deren Lernen zugrunde.
Dieses wird im Folgenden dargestellt.

Seminare	3
Lernen und Lernumgebungen	4
Weiterbildungsteilnehmer*innen	5
Trainer*innen	6

Trainings

Die Weiterbildung für Erwachsene am BWI hat zum Ziel, Wissensvermittlung in kontextorientiertes Können zu entwickeln. Das geschieht durch den angeleiteten Austausch zwischen den Teilnehmenden durch die Trainierenden und indem an aktuellen und herausfordernden Fallbeispielen der Teilnehmer:innen gearbeitet wird.

Es ist das Ziel des BWI, mit seinen Weiterbildungen dazu beizutragen, die individuellen Teilnehmer:innen mit state of the art Wissen und Können auszustatten, welches sie direkt in ihrem Arbeitsalltag nutzen können. Wir wollen unsere Teilnehmenden in der Fähigkeit der Selbstreflexion unterstützen und sie darin bestärken, die eigene Handlungsfähigkeit auch in herausfordernden Situationen zu erhalten. Damit leisten wir einen Beitrag, die Organisationen resilienter zu machen.

- Wir streben danach, die Stärken unserer Teilnehmer:innen zu stärken.
- Wir legen unserem Tun eine konsequent systemische Haltung zugrunde.
- Wir streben danach, handlungsfähige, resiliente Menschen darin zu unterstützen, in einer post-VUCA Welt sicher und kompetent leisten, im Team effektiv kooperieren und andere anleiten zu können.
- Wir unterstützen die Teilnehmer:innen in ihrer persönlichen Weiterentwicklung, indem wir sie stärken und befähigen, ihr Potenzial auszuschöpfen.
- Wir vermitteln aktuelles Wissen zu Führung auf den drei genannten Themen (Selbstführung, Teamführung und Projektführung) und stellen sicher, dass dieses Wissen in den Trainings direkt angewandt wird.

Lernen und Lernumgebungen

Für uns Trainer:innen am BWI hat die Aneignung von neuem Wissen immer auch einen Aspekt der persönlichen Weiterentwicklung. Weil Wissen und Können nur in der Auseinandersetzung mit anderen Menschen, der umgebenden Lebenswelt und den Systemen, in denen man sich bewegt Bedeutung erlangen können. Lernen als Erwachsene:r ist für uns aktive, kognitive, emotionale und soziale Arbeit an und in realen Situationen. Es ist ein Prozess, der durch ein Training angestoßen und im Alltag weiterentwickelt und umgesetzt wird.

Wichtig dafür ist die Selbstverantwortung der Trainingsteilnehmenden für ihren Lerneinsatz und ihre eigene Entwicklung.

Zusätzlich unterstützen wir den Transfer in den Alltag durch gezielte Aktivitäten und Aufgaben.

- Wir setzen auf die Eigenverantwortung der Teilnehmer:innen und richten unsere Trainings darauf aus, diese zu stärken.
- Wir bauen auf dem Vorwissen und den aktuellen Herausforderungen der Teilnehmer:innen auf und erweitern ihre Handlungsfähigkeiten durch die Arbeit im Training.
- Wir bieten physische und virtuelle Lernumgebungen, die darauf ausgerichtet sind, die Aufnahme von Wissen, den Austausch unter den Teilnehmenden und mit den Trainierenden sowie eine aktive, selbstgesteuerte Auseinandersetzung mit den Inhalten zu fördern.
- Wir bieten Inhalte, die zur selbst-gesteuerten Aneignung angelegt sind über eine dafür ausgerichtete Online-Plattform. Diese werden verknüpft mit kooperativem Austausch und praktischem Üben an realen Situationen in physischen oder online Live-Trainings.

Weiterbildungsteilnehmer:innen

Wir sprechen jede erwachsene Person an, die sich auf den Gebieten der Selbstführung, Teamführung und Projektführung weiterbilden möchte.

Jeder Mensch bringt seine eigene Geschichte, Entwicklung und Erfahrung mit und bietet daher auch für jeden anderen Menschen eine Möglichkeit, zu neuen Einsichten und Gedanken zu gelangen. Diesem Potenzial tragen wir Rechnung, indem wir durch angeleiteten Austausch und die Möglichkeit zur breiteren Vernetzung bei anderen BWI-Veranstaltungen Peerlearning ermöglichen.

Dafür geben wir unsere Kernwerte Respekt, Vertrauen, Authentizität, Empathie, Beziehung, Mut und Humor als Fundament in unsere Weiterbildungen ein.

Unser Prinzip ist die ressourcenorientierte Haltung des «Stärken Stärkens».

- Ein tragfähiger Rahmen aus gegenseitigem Vertrauen, Respekt und Authentizität bietet die Basis für unsere Weiterbildungen.
- Wir nehmen die Anliegen unserer Teilnehmer:innen auf und richten die Trainingsinhalte so weit wie möglich nach deren Bedürfnissen aus.
- Wir stärken die Reflexionsfähigkeit der einzelnen Teilnehmenden durch Dialog und Austausch mit anderen Teilnehmenden und den Trainierenden.
- Wir fordern und fördern die Bereitschaft der Teilnehmer:innen, Mitverantwortung für das Lernklima in den Weiterbildungen und für den eigenen Lernerfolg zu übernehmen.
- Wir definieren die Erwartungen und Ziele der Trainings gemeinsam mit den Teilnehmer:innen und fragen regelmässig den Status dazu ab.

Trainer:innen

Die Trainer:innen am BWI verfügen alle über relevante und einschlägige Aus- und Weiterbildungen in den Gebieten, in denen sie lehren. Besonderes Augenmerk liegt darauf, dass die Trainer:innen über langjährige, praktische, berufliche Erfahrung in ihren Gebieten verfügen oder immer noch in entsprechenden Positionen tätig sind.

Wir legen Wert darauf, dass unsere Trainer:innen reife, reflektierte Persönlichkeiten sind, die sensibel und proaktiv auf Bedürfnisse und Ansprüche der Weiterbildungsteilnehmer:innen eingehen können.

Trainer:innen am BWI mögen Menschen und haben Freude daran, ihre Trainings so nutzbringend und interessant wie möglich für Ihre Kund:innen zu gestalten.

Sie sind Ansprechpartner:innen für Anliegen und Fragen der Teilnehmer:innen und greifen diese aktiv auf.

BWI überprüft regelmässig die Anforderungen an seine Trainer:innen und ob diesen entsprochen wird. Untereinander fördern wir den fachlichen und menschlichen Austausch und begegnen einander mit Achtung, Respekt und auf Augenhöhe.

- Wir begegnen unseren Weiterbildungsteilnehmer:innen als authentische Menschen auf Augenhöhe.
- Je nach Anforderung nehmen wir die Funktion als Expert:in, Coach, Wissensvermittler:in, Moderator:in, Dialoginitiator:in, Mentor:in, Berater:in oder Vertreter/-in des BWI ein.
- Wir tauschen uns aus über Erfahrungen und notwendige Anpassungen der Weiterbildungsgestaltung und -inhalte und reflektieren regelmässig Situationen und unsere eigenen Haltungen.
- Wir tragen gemeinsam eine Mitverantwortung für die Reputation und erfolgreiche Entwicklung des BWI am Markt.
- Wir führen Weiterbildungsworkshops für unsere Trainer:innen durch und unterstützen sie in persönlichen Weiterbildungen wie z.B. dem SVEB Zertifikat Ausbilder - Modul 1: Durchführung von Lernveranstaltungen



DIDAKTISCHE LEITLINIEN

Auf der Ebene des Lernens mit Erwachsenen orientieren wir uns am BWI an folgenden didaktischen Leitlinien:

Lernklima	8
Feedback und Qualitätssicherung	9
Lerntransfer	10
Multiperspektivisches Lernen	11
Methodenvielfalt	12
E-Learning und selbstgesteuertes Lernen	13
Lernerfolgskontrollen	14

Lernklima

Am BWI legen wir Wert auf ein Lernklima, welches die Inklusion aller Teilnehmenden zugrunde legt und die psychologische Sicherheit fördert, damit allen Teilnehmer:innen ermöglicht wird, sich authentisch zu zeigen.

Wir sind überzeugt davon, dass ein solches Klima das Lernen voneinander und an eigenen aktuellen Herausforderungen sowie an denen der Trainings-Kolleg:innen wesentlich unterstützt.

Lernfortschritte und die weitere Integration des Gelernten in den Berufsalltag werden besprochen und sichtbar gemacht. Ebenso werden unterstützende Massnahmen für die Integration in die Arbeit gemeinsam diskutiert und festgehalten.

- Wir gehen achtsam miteinander um und fördern eine Basis der gegenseitigen Akzeptanz.
- Wir halten uns an die in Martin Seligmans PERMA-Modell der positiven Psychologie festgehaltenen Prinzipien und fördern eine Lernumgebung, in der sich die Teilnehmer:innen als kompetent erleben können.
- Fehler zu machen ist für uns eine notwendige Bedingung des Lernens.
- Wir legen Wert auf eine offene Gesprächskultur und sorgen dafür, dass auch die leiseren Teilnehmer:innen ausgewogen zu Wort kommen.
- Wir achten darauf, dass in unseren Trainings für jede/n Teilnehmer:in ein anspruchsvolles Lernniveau besteht, auch wenn die Ausgangslage der Teilnehmenden bezüglich des Vorwissens unterschiedlich ist.

Feedback und Qualitätssicherung

Feedback bedeutet für uns am BWI zugleich Reflexionsmöglichkeit zur eigenen Weiterentwicklung als auch die Chance, unsere Prozesse und Leistungen noch besser auf die Anforderungen unserer Kund:innen auszurichten.

Wir holen nach jedem Training von allen Teilnehmer:innen einzeln Feedback ein. Bei Firmenweiterbildungen holen wir zusätzlich Rückmeldungen von den jeweiligen Bildungsverantwortlichen (HR oder Linienverantwortliche) ein.

Unsere Trainer:innen stehen selbst in der Verantwortung, unsere Feedbackkultur zu leben und einzufordern.

- Wir holen nach jedem Training das Feedback der Teilnehmer:innen ein.
- Die Partner:innen des BWI besuchen jede:r mindestens eine Weiterbildung anderer Trainer:innen pro Jahr (Visitationen).
- Das Feedback wird anhand eines klar strukturierten Feedbackbogens erhoben, welcher den Qualitätsvorgaben von Eduqua entspricht.
- Das Feedback aus den Visitationen nutzen wir, um Inhalte und Ausgestaltung der Trainings sowie die Leistungen rundum (Verpflegung, technische Ausrüstung etc.) kontinuierlich zu verbessern.
- Unsere eigenen Räumlichkeiten in Zürich verfügen über eine moderne Ausstattung und ermöglichen fokussiertes Lernen in einer hellen, ansprechenden Umgebung.

Lerntransfer

Das BWI steht und stand schon immer für einen rigorosen Praxisbezug und die Brauchbarkeit der Lerninhalte in den jeweiligen Alltagsumgebungen.

Unsere Weiterbildungen sind in der Regel von kurzer Dauer – von einem bis drei Tage. Es ist möglich, mehrere aufeinander aufbauende Kurse zu belegen, in zeitlichen Abständen, wie es den Trainingsteilnehmer:innen entspricht.

Den Transfer in die Praxis stellen wir sowohl bei öffentlichen wie auch bei Firmen-Weiterbildungen sicher, indem wir

- Während des Trainings an aktuellen Fallthemen arbeiten und diese in Gruppen besprechen, wie auch im Plenum reflektieren
- Ein Lerntagebuch oder Canvas-Unterlagen nutzen, welche jede:r Teilnehmer:in für sich erstellt
- Konkrete nächste Schritte von jedem/jeder Teilnehmer:in erarbeiten und im Plenum vorstellen lassen, nach Möglichkeit unter Nutzung spezifischer Modelle und Tools
- Coaching für weitere dezidierte Reflexion zur Verfügung stellen (nach Bedarf)
- Bei Firmen mit den Weiterbildungsverantwortlichen abgestimmte Transferaufgaben konzipieren und diese im Training entsprechend anleiten

- Eigene Fallthemen und Erlebnisse in aktuellen Berufssituationen bilden die Grundlage zur laufenden Anwendung des Wissens in den Trainings.
- Wir definieren Transferaufgaben gemäss den Bedürfnissen der Teilnehmer:innen und legen Wert darauf, gemeinsam zu erheben, welche Faktoren bei der Umsetzung in den Alltag unterstützen können.
- Bei Firmen-Weiterbildungen erheben wir zuerst die Ziele und definieren darauf basierend geeignete Transferaufgaben, welche die Organisation selbst im laufenden Betrieb nachprüfen kann.

Multiperspektivisches Lernen

Uns an der agilen Denkhaltung ausrichtend, legen wir Wert darauf, verschiedene Perspektiven in unsere Trainings einzubringen. Einerseits ist es das Ziel, durch Perspektivenwechsel, Auseinandersetzung mit den Realitäten der anderen Teilnehmer:innen und den verschiedenen Organisationsformen aus denen sie stammen, neue Denkansätze zu gewinnen. Andererseits regen wir an, eine Thematik aus verschiedenen inhaltlichen Blickwinkeln zu betrachten. Diese etwa aus dem Verständnis unterschiedlicher Ausbildungen und Erfahrungshintergründe zu beleuchten. In diesem Sinne wollen wir zu mehr kognitiver Offenheit und gelebter Diversität anregen.

- Wir stellen verschiedene Perspektiven zur Verfügung und diskutieren diese.
- Analog dem agilen Mindset unterstützen wir den Ansatz, sich immer verschiedene fundierte Sichtweisen einzuholen, um zu einer ausgewogeneren und breiteren Entscheidungsgrundlage zu gelangen.
- Wir stehen ein für unsere Haltung, dass gelebte Diversität und die Inklusion verschiedenster Hintergründe und Wissensbilder zu mehr Innovation, tragfähigeren Entscheidungen und somit zu mehr Handlungsoptionen von Menschen und Organisationen führt.

Methodenvielfalt

Alle Trainer:innen des BWI sind es gewohnt, vielfältige Methoden und Lerninstrumente in ihren Seminaren einzusetzen.

Das Augenmerk liegt dabei auf der Sinnhaftigkeit und Eignung des Methodeneinsatzes zur Vermittlung und Erprobung des Lerninhaltes.

Wir legen Wert darauf, Erfahrungen zu schaffen, da man durch diese am besten lernt. Dazu nützen unsere Trainer:innen visuelle und spielerische Ansätze, Metaphern, Bilder, Gegenstände und dergleichen mehr.

- Wir wählen den Lerninhalten und der Zuhörerschaft situativ entsprechende, angemessene Lehrmethoden aus und sind in der Lage, diese nach Bedarf anzupassen.
- Wir beobachten die Entwicklung im Bildungsmarkt und passen unsere Methoden entsprechend an.
- Den Bedürfnissen unserer Kund:innen gerecht zu werden, ist die zentrale Motivation zur Wahl bestimmter Methoden.

E-Learning und selbstgesteuertes Lernen

Am BWI setzen wir mehr und mehr auf online basierte Lerninstrumente zur Vermittlung von Wissen. Es soll für unsere Kund:innen künftig möglich sein, Teile unserer Trainings selbstgesteuert und von überallher über eine eigene oder fremde online Plattform abzurufen und zu studieren.

Wir pflegen bereits heute einen Ansatz des Blended Learning in allen unseren Kursen, indem wir Teile unserer Inhalte online zur Verfügung stellen.

In Zukunft sind wir besorgt um eine wirksame Mischung aus selbstgesteuertem Lernen und Wissenskontrolle online über unseren e-Kursraum. Es ist aber eine Kernüberzeugung des BWI, dass echter Transfer vom Wissen zum Können aus Erfahrung resultiert und in diesem Sinne aus dem Austausch und Dialog mit anderen. Deshalb bieten wir immer Präsenzteile oder Live-Onlineteile an.

Die Rolle der Trainer:innen des BWI verändert sich aus diesen Gründen hin zu mehr Moderation und Ermöglichung (Facilitation) von Austausch.

- Wir verändern das BWI schrittweise und durchdacht in Richtung E-Learning.
- Wir prüfen mögliche Kooperationen und Zukäufe von grundlegenden Lerninhalten zur besseren Skalierung unserer Themen.
- Wir legen grössten Wert auf den «human factor» und stellen bei all diesen Entwicklungen den Menschen und die Interaktion mit Menschen ins Zentrum.
- Wir wollen künftig vermehrt Räume für Austausch und gemeinsame Reflexion für ein breiteres Publikum schaffen, in dem wir verschiedene Angebote im Rahmen einer «BWI-Community» zur Verfügung stellen werden.

Lernerfolgskontrollen

Lernerfolgskontrollen dienen nach der «Stärken stärken»-Auffassung des BWI in erster Linie dem Ziel, für die Weiterbildungsteilnehmenden ersichtlich zu machen, welche Fortschritte bereits erzielt wurden.

Des Weiteren helfen Lernkontrollen den Trainer:innen dabei, über längere Frist qualitative Erkenntnisse zu den eigenen Trainings zu bekommen und sind darauf ausgerichtet, die Inhalte und Methoden entsprechend anzupassen.

Drittens fungieren Lernkontrollen als Unterstützung darin, die geeigneten Massnahmen für den Wissenstransfer in den Berufsalltag zu implementieren.

- Wir nutzen Lernkontrollen online und während Livesequenzen unserer Seminare immer dann, wenn grundlegende Inhalte verfestigt werden sollen.
- Wir halten das Feedback der Trainingsteilnehmer:innen zu den Lernkontrollen über alle Weiterbildungen fest und besprechen diese mit den Trainer:innen regelmässig.
- Wir richten die Transfermassnahmen auf die Erkenntnisse der individuellen Lernkontrollen aus, bei Firmen-Weiterbildungen - wenn gewünscht von der Organisation - in Absprache mit deren Bildungsverantwortlichen.

Erstellt im August/September 2021
Autorin: Andrea Rutishauser
Geprüft: Alle Partner des BWI
Revision: Jährlich, letztmals November 2023
Beratungs und Weiterbildungsinstitut BWI AG
Helenastr. 3, 8008 Zürich