
Modernisierung in der Weiterbildung – unterschiedliche Entwicklungen im Anbieterspektrum

Erik Haberzeth, Prof. Dr.

2. November 2023

Landesforum Weiterbildung 2023

Einordnung der Analysen

Einordnung

- Ergebnisse aus der Schweiz
- quantitative und qualitative Befragungen von Weiterbildungsanbietern (z.B. Gollob 2022; Poopalapillai/Buchs 2023; Haberzeth/Dernbach-Stolz 2022)
- Zeitraum: die letzten 5 Jahre
- Fokus: Ebene der Organisation, insbesondere pädagogische Kerntätigkeit der Programm- und Angebotsentwicklung

Veränderungen in der Weiterbildung

Veränderungen in der Weiterbildung

1. Angebot
2. Kompetenzen des Personals
3. Selbstverständnis und Profil der Anbieter
4. Systemregulation

1. Angebot

Welchen Schwerpunkt setzt Ihre Institution in der Weiterbildungspraxis?

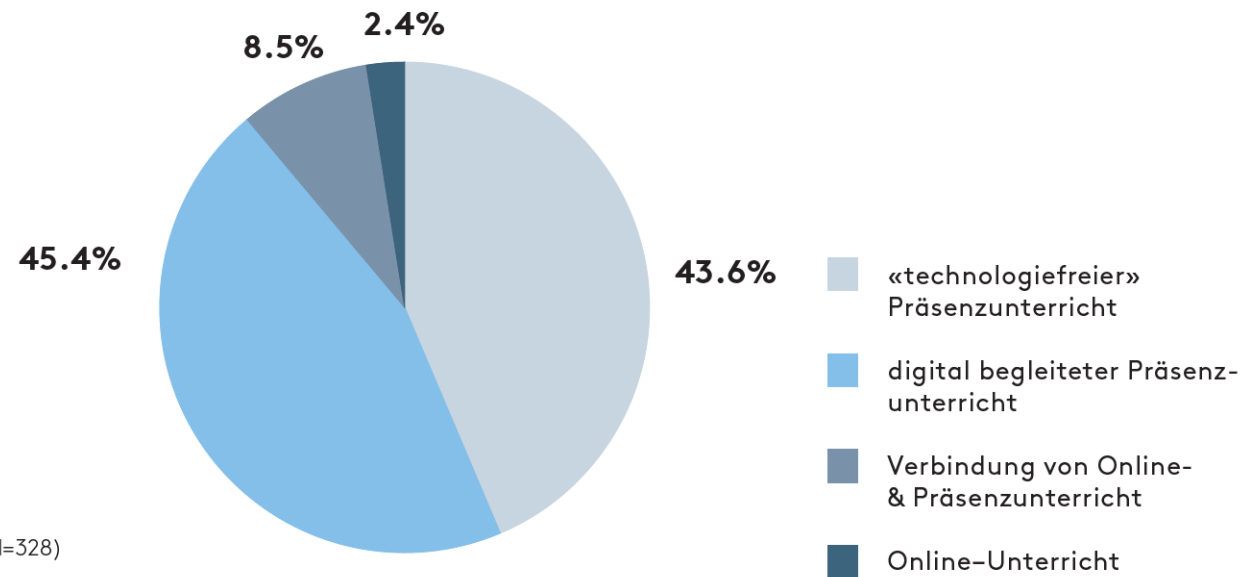


Abb. 5:
Fokus in der Weiterbildungspraxis (N=328)

Quelle: Sgier/Haberzeth/Schüepp 2018, S. 16

Angebotschwerpunkt

Wo sehen Sie den Schwerpunkt in der Weiterbildungspraxis Ihrer Organisation zu den genannten Zeitpunkten?

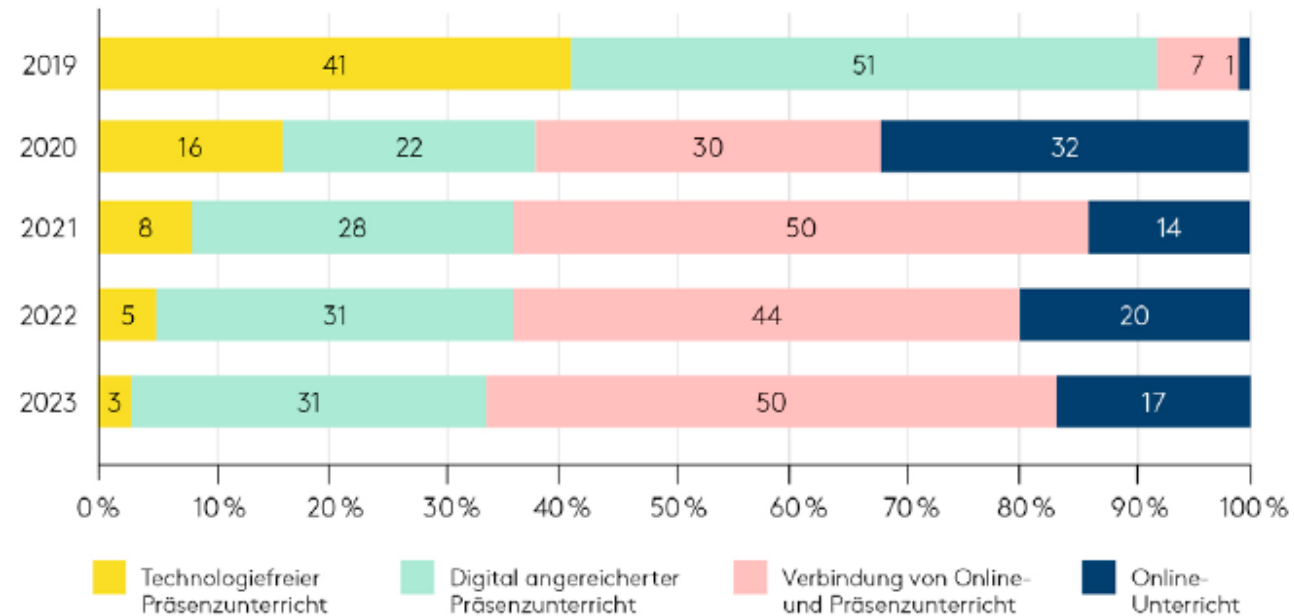


Abb 7:
Schwerpunkt der Organisationen in der Weiterbildungspraxis zu fünf Zeitpunkten. (N=208-362; gerundete Prozentwerte)

Quelle: Poopalapillai/Buchs 2023, S. 10

Unterschiede zwischen Anbietertypen

Berufliche Weiterbildungsanbieter: Lehrgänge für Branchen

- Kern: durchgängige Umstellung auf Blended Learning (Reduktion Präsenz, Ausbau angeleitetes Selbststudium, oft Integration von Online-Unterricht)
- Online-Veranstaltungen: etabliert, in kleinem Umfang
- Hybridunterricht: technisch möglich, aber didaktisch nicht gewollt

Integrative Anbieter: mehrwöchige Angebote im Integrations-, Sprach- und Grundkompetenzen-Bereich

- Kern: inhaltlich und methodisch digital angereicherter Präsenzunterricht
- Online-Veranstaltungen: etabliert, in kleinem Umfang
- Hybridunterricht: wenig Ressourcen, didaktisch nicht gewollt (Ort der Begegnung)

Allgemeinbildende Anbieter: kürzere und mehrwöchige Angebote in unterschiedlichen Programmbereichen

- Kern: bereichsspezifische Anpassungen und Flexibilisierung
- Online-Veranstaltungen: etabliert, in kleinem Umfang, Ausbau Online-Academy
- Hybridunterricht: oft Ressourcenknappheit und Raumfrage

Veränderung 1: Diversifizierung des Angebots

- Ausdifferenzierung der Formate
- bedürfnis- und bedarfsbezogene Flexibilisierung und Individualisierung
- unterschiedliche Angebotsstrategien je nach Anbietertyp/Weiterbildungssegment

2. Kompetenzen des Personals

- im Zuge der Digitalisierung: keine grundsätzlich neuen, aber erweiterte Anforderungen an das Bildungspersonal (Scheidig 2021)
- alle Personalkategorien: Management/Leitung, Programmplanung, Lehrtätigkeit und Verwaltung
- Professionalisierung des Weiterbildungspersonals sowie Anpassung der Kompetenzmodelle (z.B. GRETA-Modell, AdA-System) und der Aus- und Weiterbildung

2. Kompetenzen des Personals

Programmplanende (z.B.):

- erhöhter (didaktischer) Reflexions- und Entscheidungsbedarf angesichts des diversifizierten Angebotsspektrums
- veränderter und höherer Wissens- und Kompetenzanspruch (Technik, Didaktik, Marketing, Bedürfnisklärung, Dozierendenauswahl etc.)

Lehrpersonal (z.B.):

- digitale Kompetenz als Rekrutierungs-Voraussetzung
- Anwendungskompetenzen weitestgehend vorhanden
- Planung selbstgesteuerten Lernens mit Coaching und Begleitung

Quelle: Haberzeth/Dernbach-Stolz 2022; Scheidig 2021

Veränderung 2: Ausdifferenzierung und Erweiterung der Kompetenzanforderungen

- z.T. Tätigkeitsverschiebungen (v.a. Wissensvermittlung zu Lernbegleitung, Planung von SGL)
- verstärkte Teilnehmenden-Orientierung
- Anpassungen der Kompetenzmodelle (z.B. GRETA-Modell, AdA-System) und der Aus- und Weiterbildung

3. Selbstverständnis und Profil der Anbieter

Profilbildung: (vgl. Gieseke 2000; Robak 2019)

- als Kernaufgabe des Bildungsmanagements
- erfolgt primär über das Programm und die Angebote
- „verdichtete Gesamtkonzeption“ eines Anbieters (VHS: günstige Bildungsangebote für alle vor Ort)

Auswirkungen der Pandemie: Reflexion und Klärung des Profils (vgl. Haberzeth/Dernbach-Stolz 2022)

- Integration des Formats Online-Veranstaltung als mögliches zusätzliches Geschäftsfeld
- Auseinandersetzung mit veränderter Konkurrenzsituation im Zuge einer Entgrenzung (vgl. Klemm/Repka 2021)
- Suche nach Alleinstellungsmerkmalen

Unterschiede zwischen Anbietertypen

Berufliche Weiterbildungsanbieter:

- Kern: von der Schule zum/zur Dienstleister/in
- Elemente: Praxisbezug, Flexibilisierung und Individualisierung, (Laufbahn-)Beratung und Coaching, Inhouse-Angebote, Vernetzungsplattform für Akteure (inkl. digitaler Selbstlernmaterialien, Abos, LXP mit KI)
- Konkurrenz: neue (internationale) reine Online-Anbieter

Integrative Anbieter:

- Kern: Festigung und Erweiterung des emanzipatorischen Bildungsanspruchs
- Elemente: persönliche (lebenspraktische) Begleitung und Beratung, inhaltliche Erweiterung (v.a. Digitalkompetenzen)
- Konkurrenz: unverändert hoch (Preis als primäres Vergabekriterium in öffentlichen Ausschreibungen)

Allgemeinbildende Anbieter:

- Kern: Ort der Begegnung bei themenspezifischer Flexibilisierung
- Elemente: Ausbau von Online-Veranstaltungen, Präsenz-Innovationen
- Konkurrenz: Online-Anbieter, Youtube

Veränderung 3: Forcierung strategischer Positionierungen

- verstärkte und beschleunigte Reflexion und Klärung des Profils
- ansatzweise institutioneller Wandel
- unterschiedliche Profilierungsstrategien je nach Anbietertyp/Weiterbildungssegment

4. Systemregulation

- Weiterbildung als Seismograph gesellschaftlicher Entwicklungen
- besondere Rolle in gesellschaftlichen Krisen und Umbruchsituationen (vgl. Kraus 2022): „Systemrelevanz“ (Gnahs 2010)
- Pandemie als „Brennglas“ (Käpplinger/Lichte 2020)
- Gefahr einer digitalen Spaltung in der Anbieterlandschaft: Ressourcenprobleme bei den dem Gemeinwohl verpflichteten Anbietern (Haberzeth/Dernbach-Stolz 2023)
- Weiterbildung „coronafest“ bzw. „zukunftsfest“ machen (Gnahs 2021)

Schweiz: passive WB-Politik, Mangel an strategischer Steuerung und Kooperation (Grämiger 2023)

- nationale Weiterbildungsstrategie
- alle relevanten Akteure, Koordinationsgremium
- Definition von Prioritäten und messbaren Zielsetzungen

Veränderung 4: Steigender Regulierungsbedarf

- beständige Krisen decken Schwachstellen der Weiterbildung auf
- Weiterbildung zeigt Systemrelevanz
- Notwendigkeit von (nationaler) Steuerung und Koordination wird zunehmend deutlich

Fazit

Fazit: Veränderungen in der Weiterbildung

1. Diversifizierung des Angebots
2. Ausdifferenzierung und Erweiterung der Kompetenzanforderungen
3. Forcierung strategischer Positionierungen
4. Steigender Regulierungsbedarf

Einzelveränderungen, Entwicklungstendenzen oder Transformationsprozess?

Vielen Dank!

Prof. Dr. Erik Haberzeth
Professur Höhere Berufsbildung und Weiterbildung
Zentrum Berufs- und Erwachsenenbildung
Pädagogische Hochschule Zürich
Lagerstrasse 2
CH-8090 Zürich
erik.haberzeth@phzh.ch