

Weiterbildung planen unter neuen Bedingungen – vier Einblicke in die Bildungspraxis

ERIK HABERZETH, RONALD SCHENKEL

Das Dossier dieser EP beleuchtet aktuelle Veränderungen in Weiterbildungsinstitutionen und bei ihrem Personal aus wissenschaftlicher Perspektive. Im Praxisteil kommen Vertreterinnen und Vertreter der Praxis selbst zu Wort. Sie zeigen exemplarisch, mit welchen Veränderungen und Herausforderungen ihre Institutionen konfrontiert sind und was dies für die Programm- und Angebotsplanung sowie für ihr Personal bedeutet.

Im Dossier dieser EP-Ausgabe wird die Frage, inwiefern sich die Anforderungen an das berufliche Handeln und die Kompetenzen des Weiterbildungspersonals aufgrund neuerer gesellschaftlicher Entwicklungen verändern, aus einer wissenschaftlichen Sicht beleuchtet. Dabei wird vor allem das Leitungs- und Planungspersonal in den Blick genommen, also die makro- und mesodidaktische Ebene in den Bildungsinstitutionen, zum Teil aber mit dem Lehrpersonal auch die mikrodidaktische Ebene. Es werden aktuelle empirische Studien vorgestellt und theoretische Analysen vorgenommen.

Für den Praxisteil dieser Ausgabe wollten wir Fachleute aus der Praxis der Weiterbildung selbst zu Wort kommen lassen. Ziel war, einen konkreten Einblick in die aktuelle Bildungspraxis zu gewinnen und dabei möglichst nahe an das berufliche Handeln der Bildungsplanerinnen und -planer sowie ihre Erfahrungen und Einschätzungen zu kommen. Sie wurden gefragt, welche Veränderungen in der Weiterbildung sie wahrnehmen und welche neuen Kompetenzanforderungen vor allem im Bereich der Programm- und Angebotsplanung aus ihrer Sicht daraus resultieren.

Dabei wurde in der Anfrage an die Praxisvertreterinnen und -vertreter betont, dass die Corona-Pandemie und ihr möglicherweise disruptives Potenzial in der Beantwortung der Fragen selbstverständlich eine wichtige Rolle spielen konnte. Gleichzeitig sollten sich die Beiträge aber nicht ausschliesslich auf die Pandemie konzentrieren, sondern auch mittelfristige (3–5 Jahre) Entwicklungen und Herausforderungen in der Weiterbildung reflektieren.

Vier exemplarische Wege der Veränderung

Die vier folgenden Beiträge nehmen die Frage nach veränderten oder neuen Kompetenzanforderungen auf und geben exemplarische Einblicke in die Praxis ausgewählter Weiterbildungsinstitutionen, die in verschiedenen Segmenten der Weiterbildung tätig sind und mit unterschiedlichen Zielgruppen arbeiten. Während es das Zentrum für Hochschuldidaktik und -entwicklung der Pädagogischen Hochschule Zürich (PHZH) mit einem vornehmlich akademischen Publikum zu tun hat, sind es bei der ECAP häufig bildungsungewohnte Personen mit Defiziten in den Grundkompetenzen. Das Bildungsziel der ECAP orientiert sich entsprechend wesentlich an der beruflichen und gesellschaftlichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Die betriebliche Weiterbildungsabteilung der SBB wiederum richtet ihr Weiterbildungsangebot auf das ganze Spektrum der Mitarbeitenden aus. Dabei versucht sie, eine Lernkultur zu entwickeln, in deren Mittelpunkt die Kompetenz zum Selberlernen steht. Schliesslich beleuchtet das Beispiel des Instituts für berufliche Aus- und Weiterbildung (IBAW) und der Klubschulen der Genossenschaft Migros Luzern, wie ein radikaler Umbau zu einer agilen Unternehmensstruktur aussehen kann und welche Probleme sich dabei stellen, aber auch welches Potenzial die Verantwortlichen sehen.

SVEB (Hrsg.): Education
Permanente EP 2021-2,
Schweizerische Fachzeit-
schrift für Weiterbildung,
www.ep-web.ch



Alle Institutionen gehen davon aus, dass die Digitalisierung in ihrem Angebot weiter an Bedeutung gewinnen wird. Dies entspricht mitunter einem Bedürfnis der Teilnehmenden. Einzig ECAP wird, sofern es die Pandemiesituation erlaubt, wieder mehrheitlich Präsenzveranstaltungen anbieten. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass viele Weiterbildungsteilnehmende der ECAP nicht über die technische Infrastruktur verfügen oder ihnen die notwendigen IKT-Kompetenzen fehlen. Doch auch die ECAP gewichtet das Digitale künftig stärker als vor der Pandemie. Nicht allein hat sie ein zusätzliches Angebot aufgebaut, das nur online zur Verfügung steht. Sie will auch ihre bildungsungewohnten Teilnehmenden besser für digitale Kommunikation und digitalen Unterricht vorbereiten, indem IKT-Grundlagen in Vorbereitungskursen vermittelt werden. Die im Dossier dieser EP geäußerte Annahme, wonach der Digitalisierungsschub nachhaltig wirke und auch Auswirkungen auf die Programmgestaltung habe, lässt sich bei allen Institutionen belegen.

Es geht nicht nur um die Digitalisierung von Angeboten

Doch die in den Beiträgen beschriebene Digitalisierung der Lehr-Lern-Arrangements ist nicht die einzige Veränderung. Es geht auch um inhaltliche Anpassungen, wie dies besonders in dem Beitrag von Tobias Zimmermann, aber auch in der Beschreibung der «neuen Lernkultur» der SBB abzulesen ist. Die Vorbereitung für den Umgang mit nicht linear erfolgenden Veränderungen und die damit einhergehende Vermittlung entsprechender Kompetenzen rückt stärker in den Fokus.

Mit dieser Dynamik umgehen zu können, fordert auch die Institutionen selbst heraus. Sie müssen beweglicher werden, anpassungsfähiger oder eben agiler. Die SBB verfolgen dieses Ziel mit der Schaffung von umfassenden Lernmöglichkeiten. Die kontinuierliche und eben nicht nur anwendungsorientierte Weiterbildung soll letztlich das Unternehmen agiler werden lassen. Es stellt sich die Frage, ob dies reicht oder ob nicht letztlich agile Organisationen auch agile Strukturen benötigen. Dass dies allerdings nicht nur einen radikalen Umbau erfordert, sondern auch die Implementierung einer neuen Kultur, unterstreicht das Beispiel IBAW.

Welche Auswirkungen dies alles auf die Arbeitsrealität des Weiterbildungspersonals hat, beschreiben die Institutionen anschaulich. Um die Programm- und Angebotsplanung unter neuen Bedingungen genauer analysieren und daraus Schlüsse mit Blick auf veränderte oder neue Kompetenzanforderungen ziehen zu können, bedarf es selbstverständlich weiterer Studien.

Das Weiterbildungspersonal muss sich auf neue Aufgaben einstellen

Zweifellos wird es noch zahlreiche andere Wege der Veränderung bei Weiterbildungsinstitutionen geben als die hier exemplarisch geschil-

dernten. Doch die Problemstellungen dürften ähnlich sein wie die hier beschriebenen. Das Personal in Weiterbildungsinstitutionen wird sich demnach auf neue Aufgaben einstellen müssen, die auch neue Kompetenzen erfordern. Wie diese aussehen können, lässt sich auch am Kompetenzprofil des AdA-Baukastens ablesen, der den Praxisteil dieser EP-Ausgabe abschliesst (vgl. Schubiger in diesem Heft).

PROF. DR. ERIK HABERZETH, Professur Höhere Berufsbildung und Weiterbildung, Zentrum Berufs- und Erwachsenenbildung, Pädagogische Hochschule Zürich.
Kontakt: erik.haberzeth@phzh.ch

RONALD SCHENKEL ist freier Journalist. Er unterstützt die EP redaktionell.
Kontakt: ronald.schenkel@alice.ch