

Trends in der Weiterbildung nach der Corona-Pandemie

Online, hybrid oder Blended Learning?

CHRISTOPH MEIER · SABINE SEUFERT

Die Corona-Pandemie hat zu einem Digitalisierungsschub in der Weiterbildung geführt. Doch werden die damit verbundenen Veränderungen nachhaltig sein? Aufbauend auf einer Systematisierung von Bildungsformaten identifizieren der Autor und die Autorin fünf Trends für Weiterbildung nach der Corona-Pandemie.

Im Zuge der COVID-Pandemie und der damit verbundenen Lockdown-Maßnahmen waren Bildungsanbieter gezwungen, ihre Produkte und Dienstleistungen per sofort anzupassen. Die grosse Mehrheit war auf diese Situation nicht vorbereitet. Viele Anbieter mussten ihr Angebot reduzieren, und manche konnten gar keine Leistungen mehr erbringen, wie mehrere Studien aufzeigen (z.B. Widany et al., 2021). Gemäss einer Studie des Wuppertaler Kreises (2020) haben 68 Prozent der Anbieter in der ersten Phase der Pandemie erwartete Umsatzeinbussen im Bereich der offenen Seminare von mehr als 20 Prozent gemeldet.

Die Pandemie-Situation hat aber auch zu einem unerwarteten und massiven Digitalisierungsschub im Bereich der Aus- und Weiterbildung geführt. Insbesondere Trainer-geführte Formen des Online-Lernens in virtuellen Klassenzimmern haben einen Boom erlebt. Gleichzeitig sind aber auch Defizite sichtbar geworden. Dies betrifft insbesondere fehlende Infrastrukturen für digitales Lehren und Lernen sowie fehlende digitale Kompetenzen auf Seiten der Lehrpersonen (Christ, 2020; Rohs, 2020; Schmidt-Hertha, 2021).

Die Erwachsenen- und Weiterbildung befindet sich weiterhin in einer Umbruchsituation. Daher stellt sich die Frage, welche Entwicklungen zu erwarten sind. Was hat sich im Hinblick auf Didaktik und Methodik in der Erwachsenen- bzw. Weiter-

bildung angesichts des Digitalisierungsschubs nachhaltig verändert? Wird es eine vollständige Rückkehr zu Präsenzveranstaltungen geben? Hat sich bereits herauskristallisiert, welche Formate und welche Inhalte gut online umgesetzt werden können und wo Präsenzangebote unabdingbar sind? Sind hybride Angebote eine Lösung für die zum Teil konfligierenden Erwartungen der Kund:innen bzw. der Teilnehmenden hinsichtlich Kontakt-Intensität einerseits und Flexibilität andererseits? Welche Herausforderungen (oder gar: Überforderungen) sind damit ggf. verbunden? Oder braucht es doch eher Blended-Learning-Angebote? Auf diese Fragen möchten wir in diesem Beitrag eingehen. Wir schlagen zunächst eine Einordnung der Organisationsformen von Bildungsformaten vor, die den Entwicklungen der Pandemie Rechnung trägt. Ausgehend von dieser Einordnung identifizieren wir dann Trends in der Weiterbildung, die u. E. auch nach der Pandemie fortwirken werden.

Neue Formate der Kompetenzentwicklung

Wir beginnen mit einem Vorschlag für eine Auslegeordnung. Bildungsformate lassen sich grundsätzlich im Hinblick auf zwei Dimensionen einordnen: (1) Organisationsformen mit unterschiedlicher Vernetzung von Arbeiten und Lernen

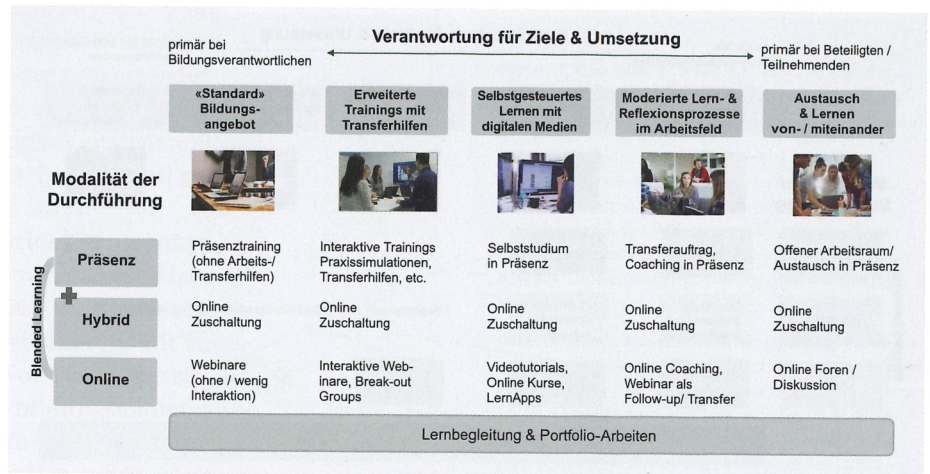
einerseits und (2) Organisationsformen mit unterschiedlichen Anteilen von physischer Präsenz und Online-Lernen andererseits. Im Hinblick auf die zuletzt genannte Dimension hat sich im Verlauf der Pandemie mit hybriden Formaten eine neue Kategorie entwickelt. Als hybrid bezeichnen wir Formate, die in physischer Ko-Präsenz stattfinden und gleichzeitig die Möglichkeit bieten, dass Teilnehmende online zugeschaltet sind. Im Unterschied dazu handelt es sich bei Blended Learning um die Verknüpfung von Präsenz- und Onlinephasen, die im Idealfall didaktisch sinnvoll – im Sinne von effizient und lernwirksam – aufeinander abgestimmt sind. Im Hinblick auf die zuerst genannte Dimension sind ergänzend noch die Unterstützung der Kompetenzentwicklung durch Lernbegleitung und Portfolio-Arbeiten zu nennen, die insbesondere bei längeren Qualifizierungsmassnahmen eine wichtige Rolle spielen. Beispielsweise über eine Standortbestimmung zu den individuellen Kompetenzen zu Beginn des Prozesses und ein Sichtbarmachen neu erworbener Kompetenzen in einem Portfolio im Verlauf des Prozesses. → Abb. 1 zeigt die Dimensionen und die darin verteilten Bildungsformate.

Für Bildungsanbieter, die vor der Pandemie hauptsächlich Standard-Bildungsangebote in Präsenz in ihrem Portfolio hatten, stellten die Umstellungen während der Lockdown-Phasen eine grosse Herausforderung dar. Diese Bildungsanbieter mussten ihre Weiterbildungsaktivitäten entweder inhaltlich stark anpassen oder sogar Kurs-Angebote ausfallen lassen (Wuppertaler Kreis, 2020). Bildungsanbieter, die bereits Blended Learning etabliert hatten, konnten dagegen schneller reagieren. Diese Anbieter konnten sich insbesondere auf die Gestaltung der Präsenzphasen mit (teilweise) neuen Werkzeugen für Videokonferenzen fokussieren und diese um weitere digitale Formate wie etwa Erklärvideos für die Vorbereitungsphase ergänzen.

Im Verlauf der COVID-Pandemie haben sich die folgenden Bildungsformate weiter etabliert bzw. haben als Weiterentwicklungen Kontur angenommen:

1. **Interaktive Webinare:** Werkzeuge für Videokonferenzen wie ZOOM oder MS Teams haben im Verlauf der Pandemie eine rasante Verbreitung erfahren – ganz allgemein in der ortsunabhängigen Zusammenarbeit, aber auch in der Weiterbildung. Für die Weiterbildung sind insbesondere Break-out-Groups eine wichtige Funktionalität, weil darüber – auch in Verbindung mit kollaborativen digitalen

ABB. 1: Neue Bildungsformate von Weiterbildungsanbietern.



QUELLE: Eigene Darstellung

Whiteboards wie etwa Miro oder Mural – vielfältige Formen des kollaborativen Erarbeitens von Inhalten unterstützt werden können. Darüber hinaus werden diese Werkzeuge auch für andere Formen der synchronen Zusammenarbeit wie etwa Coaching-Formate intensiver genutzt.

2. **Videotutorials und nutzergenerierte Lerninhalte:** Video-basiertes Lernen ist schon länger ein Trend in der Weiterbildung sowie für selbstgesteuertes Lernen in informellen Bildungskontexten. Nicht zuletzt auch deshalb, weil das Erstellen von Erklärvideos bzw. Video-basierten Anleitungen durch die Fortschritte bei Hard- und Software in den letzten Jahren deutlich leichter geworden ist.
3. **Hybride Lösungen: Varianten der Ko-Präsenz:** Eine neue Entwicklung sind hybride Umsetzungen von Trainergeführten Präsenzphasen, bei denen sich entfernte Teilnehmende zu einer Präsenzveranstaltung hinzuschalten können. Treiber für diese Entwicklung sind Kundenbedürfnisse nach örtlicher Flexibilität, nach Reduktion von Reisezeiten sowie das Bestreben, aus Gründen des Klimawandels Reisen zu reduzieren (EAEA, 2020). Hybride Lernarrangements stellen für Bildungsanbieter eine Herausforderung dar. Sie erfordern (1) Investitionen in technische Infrastruktur, (2) Investitionen in die didaktische Konzeption und (3) Investitionen in die Moderationskompetenz der Lernbegleiter/innen bzw. in zusätzliche Lehrpersonen (Co-Teaching). Darüber hinaus ist die weitere Entwicklung unklar: Werden künftig immer mehr Personen an Weiterbildungsangeboten online teilnehmen wollen? Und wie können Bildungsanbieter den zusätzlichen Aufwand für Infrastruktur, Konzeption und Personal, der mit hybriden Arrangements verbunden ist, verrechnen? Diese Herausforderungen bedürfen gut überlegter

ABB. 2: Trends und Veränderungen in der Weiterbildung.



QUELLE: Eigene Darstellung

Antworten. Klar ist, dass mit der Umsetzung hybrider Veranstaltungsformate die Erwartung auf Seiten von Kund/innen bzw. Teilnehmenden einhergeht, dass dies auf Dauer möglich sein wird. Eine Umsetzung als nur temporär unterstützte Modalität ist daher nicht sinnvoll.

Fünf Trends in der Weiterbildung

Die aktuell verfügbaren Studien zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie bieten eine Momentaufnahme zur Umsetzung von Weiterbildung, aber keinen Blick in die Glaskugel. Dennoch lassen sich daraus zu erwartende Veränderungen ableiten. Insgesamt kommen die Studien zu einem recht einheitlichen Bild: Viele Weiterbildungsanbieter erwarten, dass die Pandemie und die positiven Erfahrungen mit digitalen Formaten zu einer nachhaltigen Transformation und einer verbreiteten Abkehr von traditionellen Tagungs- und Seminarformaten führen. Damit verbunden wird eine Zunahme von Formaten wie erweiterten, transferorientierten Trainings und Blended-Learning-Formaten erwartet. Übertragen auf den hier vorgeschlagenen Dimensionenraum lassen sich fünf Entwicklungen antizipieren, die in → Abb. 2 aufgezeigt und nachfolgend erläutert werden. Dabei sind für externe Weiterbildungsanbieter die in kräftigerem Grün eingefärbten Punkte besonders relevant.

1. Weniger klassische Präsenz-Trainings und mehr erweiterte Trainings (Blended Learning) mit verkürzten Präsenzzeiten, mit Online-Komponenten und stärker ausgerichtet auf den Transfer in die Praxis.
2. Mehr flexible, modulare Bildungsangebote zur Entwicklung von Handlungskompetenz.

3. Mehr portfoliobasierte, personalisierte Kompetenzentwicklung im Rahmen von längeren Qualifizierungsmaßnahmen.
4. Zunahme von hybriden Lernarrangements, insbesondere bei hochpreisigen Angeboten, bei universitären Weiterbildungen (hier ist die Nutzung vorhandener Infrastruktur für die Hochschullehre möglich) oder in der Führungskräfteentwicklung.
5. Reine Online-Angebote ergänzen das Leistungsportfolio, insbesondere für fachliche Qualifizierungen und für regulatorisch vorgeschriebene Schulungen. Hier spielen synchrone Formate in virtuellen

Klassen- bzw. Meetingräumen eine wichtige Rolle. Die Aufzeichnungen von Lehr- bzw. Trainingseinheiten in virtuellen Klassenzimmern können zudem als Ressourcen für selbstgesteuerte Lernaktivitäten (asynchron) zur Verfügung gestellt werden.

Präsenzveranstaltungen ermöglichen direkte Interaktion, intensiven Austausch sowie auch das Durchspielen von Praxissituationen (ggf. als Rollenspiele/Simulationen). Sie ermöglichen damit insgesamt ein intensives und emotional geprägtes Lernerlebnis. Präsenzveranstaltungen werden damit auch weiterhin ihren Platz haben, sollten aber gezielt im Hinblick auf dieses Potenzial genutzt werden. So erwartet etwa eine Mehrheit der befragten Anbieter des Wuppertaler Kreis (2020), dass Programme für Führungskräfte mit Fokus auf verhaltensbezogene Kompetenzen auf Dauer wieder in Präsenz stattfinden werden.

Fazit: Neue Formate skalierbar organisieren

Ein Zurück zum Status quo ante COVID-19 mit fast ausschließlicher Fokussierung auf Präsenzformate ist unwahrscheinlich. Blended Learning in unterschiedlichen Ausprägungen wird sich in der Weiterbildung weiter etablieren. Dabei ist die Neuausrichtung von Präsenzphasen zentral. Grundlegendes Wissen muss nicht in Präsenzphasen bzw. Lehrvorträgen vermittelt, sondern kann oft gut eigenständig mit digitalen Medien erarbeitet werden. In den Präsenzphasen gilt es die Potenziale von direkter Interaktion und von sozialem Lernen zu nutzen.

Auch wenn aktuell die Frage der Modalität (Online, Hybrid oder Blended Learning) im Vordergrund steht – künftig wird die Organisationsform bzw. die Verbindung von Arbeiten und Ler-



nen wieder stärker ins Blickfeld rücken. Denn es gilt Handlungskompetenzen zu entwickeln, die Transferlücke zu reduzieren und damit insgesamt die Wirksamkeit von Weiterbildung zu erhöhen. Dabei müssen – vor dem Hintergrund der zunehmenden Flexibilisierung betrieblicher Leistungsprozesse – Weiterbildungsanbieter ihre Angebote so anpassen (bzw. digitalisieren), dass diese auch im Rahmen flexibler Arbeitsformen gut genutzt werden können (Wuppertaler Kreis, 2020).

In diesem Zusammenhang werden hybride Lernarrangements an Bedeutung gewinnen. Sie werden sich insbesondere im akademischen Umfeld, in der universitären Weiterbildung sowie in der Führungskräfteentwicklung etablieren. Mit zunehmender Akzeptanz werden Anbieter von Schulungsräumen diesbezüglich aufrüsten und Weiterbildungsanbieter diese Infrastruktur nutzen können. Die dafür erforderlichen Investitionen sind nicht unerheblich und wollen gut überlegt sein. Und auch das Weiterbildungspersonal wird die eigenen Kompetenzen erweitern müssen – im Hinblick auf die Gestaltung von Online-Unterricht, auf die Zunahme und zielführende Gestaltung von Blended Learning und auch auf die Orchestrierung von Lernaktivitäten in hybriden Settings.

Natürlich müssen neue Formate wie Blended Learning oder hybride Lernsettings zunächst erprobt werden. Die dafür erforderlichen Investitionen (Kompetenzentwicklung, Infrastruktur-Entwicklung) werden sich aber vor allem dann auszahlen, wenn diese Formate nicht isolierte Leuchttürme bleiben, sondern wenn es gelingt, diese neuen Formate zu skalieren.

Christ, J., Koscheck, S., Martin, A., Ohly, H. & Widany, S. (2020). *Digitalisierung – Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2019*. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

EAEA – European Association for the Education of Adults (2020). *Structural and financial support for ALE providers needed to mitigate consequences of the Coronavirus (COVID-19) pandemic*. <https://eaea.org/2020/03/24/support-for-ale-providers-needed-to-mitigate-consequences-of-the-coronavirus-covid19-pandemic>

Rohs, M. (2020). Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Digitalisierung an Volkshochschulen am Beispiel von Rheinland-Pfalz. *Beiträge zur Erwachsenenbildung 10*. TU Kaiserslautern. https://kluedo.ub.uni-kl.de/frontdoor/deliver/index/docId/6094/file/Beitraege_zur_EB_10_Covid_final.pdf. Zugegriffen: 13 Sept 2021

Schmidt-Hertha, B. (2021). Die Pandemie als Digitalisierungsschub? *Hessische Blätter für Volksbildung*, 71(2), 20–29.

Widany, S., Reichart, E., Christ, J. & Echarti, N. (Hrsg.). (2021). *Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2021*. Bielefeld: Bertelsmann. Verfügbar unter: <https://www.die-bonn.de/id/41438>

Wuppertaler Kreis e.V. – Bundesverband betriebliche Weiterbildung. (2020). *Trends in der Weiterbildung. Verbandsumfrage 2020: Trends 2020*. Verfügbar unter: <http://www.wkr-ev.de/trends20/wktrends2020.pdf>



DR. CHRISTOPH MEIER

ist Geschäftsführer des swiss competence centre for innovations in learning (scil) der Universität St. Gallen.

christoph.meier@unisg.ch



PROF. DR. SABINE SEUFERT

ist Direktorin des Instituts für Bildungsmanagement und Bildungstechnologien IBB-HSG der Universität St. Gallen.

sabine.seufert@unisg.ch