



Synchron hybride Settings in der Weiterbildung – ein Format mit Zukunft?

Der Trend zu mehr Flexibilisierung in der Arbeitswelt macht auch vor Weiterbildungsangeboten nicht halt. Der Zugang zur Weiterbildung muss in Zukunft individueller und differenzierter gestaltet werden, um von der Zielgruppe gut angenommen zu werden. Das synchron hybride Setting, bei dem Teilnehmende die Wahl haben, ob sie vor Ort oder online teilnehmen können, ist ein Format, das gleichzeitig hohe Flexibilität wie auch direkten Austausch ermöglicht.

■ Von Anne Jansen und Timna Rother



Flexibilisierung der Arbeitswelt betrifft auch die Weiterbildung

Die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten hat in den letzten zehn Jahren in der Schweiz kontinuierlich zugenommen und spiegelt das Bewusstsein für lebenslanges Lernen. 2019 haben 31% der Erwerbstätigen und 25% der Erwerbslosen an einer Weiterbildung teilgenommen,¹ um ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten oder zu entwickeln. Entsprechend umkämpft ist auch der Weiterbildungsmarkt. Gemäss Schätzungen gibt es rund 3000 Weiterbildungsanbieterinnen in der Schweiz.² Vor der Pandemie setzten diese hauptsächlich auf Präsenzunterricht, und nur vereinzelt wurden Blended-Learning-, Online- oder Hybrid-Konzepte verfolgt.³ Der Lockdown im Frühling 2020 zwang die Weiterbildungsanbieter dazu, ihre Konzepte anzupassen und neue Formate auszuprobieren. Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer konnten dadurch vom Homeoffice aus Erfahrungen mit Weiterbildung sammeln, die nicht klassisch vor Ort in einem Kursraum stattfindet. Vergleichbar mit dem Bedürfnis von Beschäftigten, einen (grösseren) Anteil Remote Work beizubehalten und die Arbeit nicht mehr ausschliesslich im Unternehmen zu erledigen, wünschen sich auch die Weiterbildungsteilnehmenden

zunehmend mehr Flexibilität für ihre Weiterbildung.

Unterschiedliche Präferenzen der Teilnehmenden, jedoch Austausch und Vernetzung gewünscht

Eine Befragung mit über 400 Weiterbildungsteilnehmenden der Hochschule für Wirtschaft der FHNW machte deutlich, dass Weiterbildungsteilnehmende eine sehr heterogene Gruppe darstellen, die unterschiedliche Präferenzen hinsichtlich der Lernformate haben. So schätzen sie die Vorteile von Online-Unterricht, wie die höhere Flexibilität und die Zeiterparnis. Gut die Hälfte der Befragten gab an, auch in Zukunft verstärkt «aus der Ferne» an Weiterbildungsprogrammen teilnehmen zu wollen. Die zunehmende Verbreitung von Remote Work führt dazu, dass Reisewege nicht mehr per se in Kauf genommen werden und Online-Veranstaltungen eine akzeptierte Alternative geworden sind.

Weiterbildungsteilnehmende sind jedoch häufig an mehr als nur dem reinen Wissenserwerb interessiert. Sie erwarten von einer Weiterbildung auch anregenden Austausch und die Vernetzung mit Peers – beides Aspekte, die häufig im Präsenzunterricht besser funktionie-

ren als online. So können sich beim Unterricht vor Ort die Teilnehmenden nicht nur im Rahmen von geplanten Diskussionen im Plenum und in Kleingruppen, sondern auch in den gemeinsamen Kaffee- und Mittagspausen informell austauschen. Daher entscheiden sich viele für eine Weiterbildung mit Präsenzunterricht und nicht für ein reines Fernstudium.

Es stellt sich somit die Frage, wie Weiterbildung in Zukunft gestaltet werden sollte, um die unterschiedlichen Bedürfnisse der Weiterbildungsteilnehmenden nach Online-Unterricht und Flexibilität sowie nach Austausch und Vernetzung optimal zu verbinden.

Das synchron hybride Setting lässt die Wahl

Hybride Formate kombinieren Präsenzunterricht und Online-Lernen. Eine Sonderform stellt das synchron hybride Setting dar.⁴ Dabei nimmt gleichzeitig ein Teil der Gruppe vor Ort («on-site») und ein Teil virtuell («remote») am Unterricht teil. Technisch ermöglicht wird synchron hybrider Unterricht durch ein Videokonferenzsystem kombiniert mit Kamera(s) und Mikrofon(en), die Ton und Bild vom Unterrichtsraum in den virtuellen Raum und zurück in beide Richtungen übertragen. Dieses Setting lässt den Teilnehmenden die Wahl, ob sie vor Ort oder online teilnehmen möchten.

Für Weiterbildungsteilnehmende, die häufig beruflich und/oder mit Betreuungspflichten eingespannt sind, bedeutet Präsenzunterricht mit Anwesenheitspflicht vor Ort organisatorische Herausforderungen. Mit der örtlichen Flexibilität erhalten sie eine Möglichkeit, diesen Herausforderungen zu begegnen und Reisezeit einzusparen. Da der Veranstaltungsort weniger ins Gewicht fällt und eine bessere Vereinbarkeit von Lebensbereichen erreicht wird, können Erwachsene in allen Lebensphasen an Lernangeboten teilnehmen. Dadurch erreichen Weiterbildungsanbieterinnen mit einem synchron hybriden Format eine breitere Basis an potenziellen Teilnehmenden. In dieser Hinsicht ermöglicht ein synchron hybrides Setting einen gerechteren Zugang zu Wissen und eine integrativere Bildung.

Im Selbststudium, bei dem sich die Teilnehmenden im eigenen Tempo mit Lernmaterialien beschäftigen, steht ein digitales Forum auf



einer Lernplattform zum Austausch zur Verfügung. Im synchron hybriden Setting hingegen lässt sich Austausch und Vernetzung besser erreichen, da die Teilnehmenden gleichzeitig an der Veranstaltung teilnehmen. So können Teilnehmende aus beiden Gruppen – vor Ort und virtuell – Fragen stellen, miteinander diskutieren und Aufgaben bearbeiten. Dabei liegt es jedoch im Interesse der Teilnehmenden, dass sie trotz der Online-Möglichkeit regelmässig vor Ort teilnehmen und andere Teilnehmende persönlich kennenlernen.

Ein Format mit Zukunft?

Das synchron hybride Setting hat klare Vorteile, birgt in der Umsetzung jedoch auch einige Herausforderungen. Um synchron hybride Weiterbildung für alle Beteiligten gewinnbringend durchzuführen, müssen die Räume und die Teilnehmenden mit entsprechender Technik ausgerüstet sein. Die Frage, ob das synchron hybride Setting für die Weiterbildung ein Format mit Zukunft ist, lässt sich jedoch nicht allein mit der optimalen Technik beantworten. Abgesehen davon, geht es auch darum, wie mit der Technologie umgegangen und wie diese eingesetzt werden soll. Insbesondere Trainer*innen und Moderator*innen sind in diesem Setting gefordert, da sie zwei Gruppen im Blick behalten und die Technik beherrschen müssen. Das synchron hybride Setting verlangt eine stärkere Interaktion mit der Technik und erfordert von allen Beteiligten entsprechende Kompetenzen und Skills. Darüber hinaus spielt die Kultur eine entschei-

SYNCHRON HYBRIDE WEITERBILDUNG – AUCH FÜR IHR UNTERNEHMEN INTERESSANT?

Bildungsanbieterinnen bieten bereits vereinzelt synchron hybride Durchführung von Weiterbildung an. Weltweit haben auch bereits erste Unternehmen ihre Büro- und Ausbildungsräumlichkeiten fit für synchron hybride Formate gemacht. Trainings mit Mitarbeitenden von unterschiedlichen Standorten oder mit Mitarbeitenden im Büro und im Homeoffice lassen sich auf diese Weise durchführen, ohne dass gleich alle in den virtuellen Raum geschickt werden. Expert*innen können auch ohne Reiseaufwand unkompliziert von überallher einbezogen werden.

Wie sieht es in Ihrer Organisation aus? Planen Sie, synchron hybride Formate einzusetzen, oder ist dies (noch) kein Thema? Machen Sie mit bei der Kurzbefragung!



dende Rolle, da es die Bereitschaft braucht, sich in diesem Setting einzubringen und die unterschiedlichen Präferenzen zu akzeptieren.

Fazit

Ein Blick in das internationale Umfeld zeigt, dass es zu kurz greift, wenn wir das synchron hybride Setting als eine reine Notlösung in Pandemiezeiten abtun. Weiterbildungsanbieter müssen künftig auf die unterschiedlichen Bedürfnisse ihrer Kundschaft reagieren. Das synchron hybride Setting stellt ein Format dar, das einerseits auf klassischen Präsenzunterricht setzt und andererseits digitale Möglichkeiten nutzt, um die Personen abzuholen, die lieber manchmal virtuell teilnehmen möchten. Austausch und Vernetzung werden durch die gleichzeitige Teilnahme gefördert. Ob sich das synchron hybride Format in der Weiterbildung zukünftig etabliert, hängt entscheidend davon ab, wie digitale Kompetenzen aufgebaut werden und welche Lernkultur gemeinsam entwickelt wird.

QUELLEN

- 1 BFS Bundesamt für Statistik (2021). Weiterbildungsteilnahme, www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsindikatoren/themen/zugang-und-teilnahme/weiterbildungsteilnahme.html.
- 2 Schläfli, A. & Sgier, I. (2014). *Weiterbildung in der Schweiz* (3. Aufl.). *Länderportraits*. Bertelsmann.
- 3 Gollob, S., Fleischli, M. & Sgier, I. (2021). Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Weiterbildung: Ergebnisse der jährlichen Umfrage bei Weiterbildungsanbietern (Weiterbildungsstudie 2020/2021). Zürich.
- 4 Raes, A., Detienne, L., Windey, I. & Depaepe, F. (2020). A systematic literature review on synchronous hybrid learning: gaps identified. *Learning Environments Research*, 23(3), 269–290.

AUTORINNEN



Prof. Dr. Anne Jansen ist Dozentin für HRM am Institut für Personalmanagement und Organisation (PMO) an der Fachhochschule Nordwestschweiz und leitet die Studienrichtung HRM & Change.



Timna Rother ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Personalmanagement und Organisation (PMO) an der Fachhochschule Nordwestschweiz.

Das digitale KOMPETENZKAFFEE

Sie möchten einen unkomplizierten und unverbindlichen Austausch zu den Themen Kompetenz- und Performance-Management, 360°-Analysen, Future Skills, Werte und Kompetenzentwicklung?

Dann schauen Sie doch einfach rein ins **KOMPETENZKAFFEE** und nutzen Sie die ungezwungene Atmosphäre zum Fragen, Zuhören und Profitieren.

Termine und Details finden Sie unter www.kompetenzkaffee.ch

