

Akteursprofile in der wissenschaftlichen Weiterbildung

Tätigkeitsstrukturen zwischen Wissenschaft und Management im Wandel

CLAUDIA LOBE

Kurz zusammengefasst ...

Über einen Zeitraum von fast zehn Jahren wurden die beruflichen Profile unterschiedlicher Akteursgruppen in der wissenschaftlichen Weiterbildung von der Arbeitsgemeinschaft Forschung in der Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium (DGWF) untersucht. Eine Forschungsgruppe an der Universität Bielefeld hat die Evaluationen der DGWF Jahrestagungen im Jahr 2014 zu einem periodischen Beobachtungsinstrument der Teilnehmendenstruktur im Hinblick auf ihre beruflichen Tätigkeitsprofile und Interessenlagen ausgebaut und bis 2022 jährlich ausgewertet. Ergänzt wurden die Zeitreihendaten im Jahr 2021 durch eine einmalige Sonderanalyse, in der mittels Clusteranalysen eine Akteurstypologie entwickelt wurde. Die Tätigkeitsprofile der Befragten ergaben drei Cluster unter den Tagungsteilnehmenden: „Administrative Manager:innen“, „Wissenschaftler:innen“ und „Allrounder“. Die Zeitreihendaten zeigen, dass Managementaufgaben in den Tätigkeitsprofilen zunehmen, wohingegen Tätigkeiten in Wissenschaft/Forschung kontinuierlich rückläufig sind. Dafür kann es unterschiedliche Gründe geben; vieles spricht dafür, dass sich die Forschungsaktiven zurückziehen. Für die DGWF als Fachgesellschaft war ein enges Verhältnis zwischen Wissenschaft und Praxis wissenschaftlicher Weiterbildung bisher prägend. Insofern stellt sich die Frage, wie bei den DGWF Jahrestagungen Relationierungsprozesse zwischen Wissenschaft und Bildungspraxis stattfinden können, die sowohl für wissenschaftliche als auch für handlungspraktische Zusammenhänge fruchtbar gemacht werden können.

Schlagerworte: Wissenschaftliche Weiterbildung, Akteurstypologie, Tätigkeitsstrukturen, Zeitreihenanalysen

1 Einführung

Die Jahrestagungen der DGWF stellen seit den 1960er Jahren einen zentralen Ort der Vernetzung von Akteuren in der wissenschaftlichen Weiterbildung dar. Sie unterstützen den wissenschaftlichen und themenbezogenen Austausch sowie die Vernetzung der Akteure im Feld der Hochschulweiterbildung. Im Jahr 2007 wurde erstmals eine online-gestützte Evaluation der Jahrestagungen eingeführt. Seit 2014 wurde das Befragungsinstrument erweitert und diente nicht mehr ausschließlich als Qualitätssicherungsmaßnahme für die inhaltliche, didaktische und organisatorische Verbesserung der Tagung. Vielmehr wurden Zeitreihenanalysen etabliert, die zusätzlich über die Entwicklung der Teilnehmendenstruktur, thematische Präferenzen und Forschungsaktivitäten der Befragten Auskunft gaben (Lobe, Walber & Wistinghausen, 2015). Die Daten bildeten ein periodisches Beobachtungsinstrument, das Entwicklungen in der wissenschaftlichen Weiterbildung aus der Perspektive ihrer Fachgesellschaft heraus nachhielt und dokumentierte (Lobe, Pohlmann & Walber, 2023a und 2023b; Lobe & Walber, 2020; Lobe, Walber & Wistinghausen, 2019; 2018; Lobe & Walber, 2017; 2016; Lobe et al., 2015). Die Untersuchungen wurden fast ausschließlich aus Eigenmitteln realisiert und können aufgrund ihres Umfangs nicht in der bisherigen Form fortgesetzt werden. In Abstimmung mit dem Vorstand der DGWF wird darüber nachgedacht, die Erhebungen in größeren Zeitabständen zu wiederholen und/oder um qualitative Teilstudien zu ergänzen.

Leitend für die Untersuchungen waren vor allem die Fragen, welche unterschiedlichen Akteure sich durch die DGWF Jahrestagungen vernetzen, in welcher Weise sie mit wissenschaftlicher Weiterbildung befasst sind und welchen Veränderungen diese Akteursprofile im Zeitverlauf gegebenenfalls unterliegen. Denn die Akteurslandschaft im Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung ist heterogen. Innerhalb der

Hochschule sind Personen beteiligt, die in den Einrichtungen für wissenschaftliche Weiterbildung selbst, der Verwaltung oder den beteiligten Fakultäten tätig sind. Außerhalb der Hochschule sind es

„z. B. die so genannten policy maker (HRK, BMBF u. a.), Vertreter_innen von Verbänden und Gesellschaften (DGWF, DIE, BIBB, dghd u. a.), Kooperationspartner_innen aus Wirtschaft und Gesellschaft (Unternehmen, Bildungsträger, Stiftungen, Stadtverwaltungen u. a.), die über Hochschulweiterbildung forschende community (z. B. aus der Erwachsenenbildung, der Hochschulforschung, der Hochschuldidaktik) sowie potenzielle Zielgruppen“ (Konradtjuk, 2020, S. 555).

Entsprechend unterschiedliche und vielgestaltige Funktionen und Tätigkeitsprofile waren im Feld zu erwarten.

2 Konzeption der Untersuchungen

Die Teilnehmenden der DGWF Jahrestagungen wurden jeweils im Nachgang der Tagungen per E-Mail von der Geschäftsstelle der DGWF zur Beteiligung an der Befragung eingeladen. Der Online-Fragebogen konnte für einen Zeitraum von drei bis vier Wochen ausgefüllt werden. Die Analyse erfolgte unter folgenden Gesichtspunkten:

1. Erfassung der Teilnehmendenstruktur der DGWF-Jahrestagungen im Hinblick auf soziodemografische, berufsbezogene und tagungsbezogene Daten
2. Identifikation von Teilnahmemotiven der Befragten und diesbezügliche Gruppenvergleiche nach Tätigkeitsfeldern innerhalb der wissenschaftlichen Weiterbildung und institutioneller Zugehörigkeit
3. Beobachtung der Zufriedenheit der Befragten mit der jeweiligen Jahrestagung anhand verschiedener Bewertungskriterien

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Jahrestagungen, die im Untersuchungszeitraum analysiert wurden.

Die Anzahl der Teilnehmenden an den Jahrestagungen unterlag im Zeitverlauf insgesamt einer Schrumpfungstendenz von 306 Teilnehmenden im Jahr 2014 zu 186 Teilnehmenden im Jahr 2022, was anhand der Untersuchungen u. a. auf das Auslaufen des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung – offene Hochschulen“ zurückgeführt werden konnte (Lobe et al., 2023a, S. 10). Die Rücklaufquote lag regelmäßig zwischen 50 und etwas über 60 Prozent (Abb. 1).

Sofern entsprechende Informationen für die Grundgesamtheit vorlagen, wurde die Stichprobe dazu ins Verhältnis gesetzt, um die Repräsentativität der Daten einschätzen zu können. Die Stichprobe spiegelte die Grundgesamtheit im Hinblick auf die

JAHR	VERANSTALTUNGSORT	THEMA DER JAHRESTAGUNG
2014	Universität Hamburg	Wissenschaftliche Weiterbildung neu denken! Ansätze und Modelle für eine innovative Gestaltung von Weiterbildung und lebenslangem Lernen an Hochschulen
2015	Universität Freiburg	Lehr-/Lernarrangements in der wissenschaftlichen Weiterbildung – Herausforderungen und Erfolgsfaktoren für eine wirksame Didaktik
2016	Universität Wien	Die Vielfalt der Lifelong Learners – Herausforderungen für die Weiterbildung an Hochschulen
2017	Hochschule Magdeburg-Stendal/ Universität Magdeburg	Zukunftsperspektiven der Hochschulweiterbildung: Nachhaltigkeit, Digitalisierung und gesellschaftlicher Auftrag
2018	Technische Hochschule Köln	Transferorientierung in der wissenschaftlichen Weiterbildung – Wissen gesellschaftlich wirksam machen
2019	Universität Ulm	Mediales Lernen in der wissenschaftlichen Weiterbildung
2020	Digital, DGWF	50 Jahre DGWF – Weiterbildung an Hochschulen gestalten
2021	Digital, ausgerichtet von der von der Philipps-Universität Marburg und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung	Kooperativ, vernetzt – agil? Zusammenarbeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung
2022	Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin – Campus Lichtenberg	Jenseits von Bachelor und Master – Innovation und Vielfalt in der wissenschaftlichen Weiterbildung

Tab. 1: Austragungsorte und Themen der Jahrestagungen 2014-2022 (Lobe, et al., 2023a, S. 3)

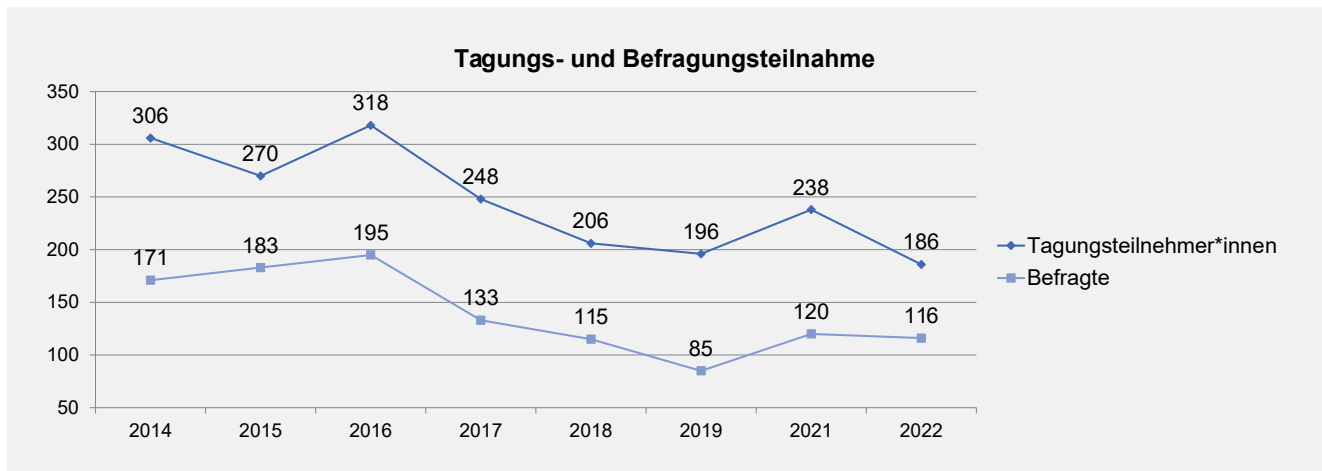


Abb. 1: Tagungs- und Befragungsteilnahme (2014-2022) (Lobe et al., 2023a, S. 4)

Geschlechterverhältnisse, die Lebensmittelpunkte Deutschland, Österreich und der Schweiz sowie die Verteilung der vertretenen Institutionsformen jeweils recht gut wider. Die Angaben zur Grundgesamtheit wurden in den veröffentlichten Forschungsberichten jeweils ausgewiesen.

3 Tätigkeitsstrukturen in der wissenschaftlichen Weiterbildung

Die organisationale Zugehörigkeit der Teilnehmenden erwies sich im Zeitverlauf als relativ stabil und fast ausschließlich hochschulisch geprägt. In der Regel waren die Befragten in öffentlichen Hochschulen tätig (zwischen 90 und 95 Prozent im Zeitverlauf) und kaum in privaten Hochschulen. Personen aus Universitäten machten meist etwas mehr als die Hälfte der Befragten aus, Personen aus Fachhochschulen in etwa ein Drittel. Pädagogische Hochschulen waren nur im geringen Prozentbereich vertreten. Weniger als einer von zehn Befragten war an einer Einrichtung außerhalb der Hochschule beschäftigt, dieser Anteil schrumpfte zudem seit 2018 kontinuierlich. Der Anteil an Personen, der sich diesen Kategorien nicht zuordnen konnte und Angaben unter Sonstiges machte, lag im Jahr 2022 bei 8,1 Prozent (N=8). Hier verwiesen die Befragten auf privatrechtliche Organisationen, außerhochschulische Bildungsträger, Verbände und Forschungseinrichtungen (Lobe et al., 2023a, S. 7 f.).

Für eine genauere Charakterisierung der beruflichen Tätigkeitsstrukturen in der wissenschaftlichen Weiterbildung werden die Befragten im Folgenden zunächst anhand ihrer Beschäftigungshintergründe und Funktionen beschrieben (Kapitel 3.1). Daran anknüpfend werden die durchschnittlichen Tätigkeitsumfänge in den Feldern Administration/ Operatives Management, Wissenschaft/Forschung, Beratung,

Leitung/Strategisches Management, Lehre und Politik ausgewiesen sowie deren Veränderungen im Zeitverlauf akzentuiert (Kapitel 3.2). Abschließend werden die Befragten im Hinblick auf typische Tätigkeitsprofile zu einer Akteurstypologie verdichtet und portraitiert (Kapitel 3.3).

3.1 Beschäftigungshintergründe und Funktionen

Zur Spezifizierung der hauptberuflichen Tätigkeit der Befragten wurden verschiedene hochschulische Statuskategorien erfasst. Dabei wurde auch erhoben, ob die Befragten in einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung tätig waren. Abbildung 2 zeigt die prozentuale Verteilung der Angaben (N=97).

Die oberen drei Kategorien bilden Personen aus Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung ab. Sie machten beinahe Dreiviertel der Befragten aus. Die größte Gruppe stellten im Jahr 2022 Einrichtungsleitungen dar (N=34). Mitarbeitende aus Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung unter den Befragten waren vorwiegend dem nicht-wissenschaftlichen Personal (N=24) zuzuordnen. Ihr Anteil ist gegenüber 2021 sogar noch weiter gestiegen von 19,2 Prozent auf 24,7 Prozent aller Befragten. Wissenschaftliches Personal aus Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung (N=8) war auf der Tagung eher seltener vertreten und ihr Anteil ist gegenüber 2021 noch weiter gesunken von 13,3 auf 8,3 Prozent (ebd., S. 10). Die Eingruppierung in wissenschaftliche bzw. nicht-wissenschaftliche Personalkategorien hängt in den Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung allerdings i. d. R. nicht vom Aufgabenprofil, sondern von der strategischen Ausrichtung und organisationalen Einbindung der Einrichtungen ab (Kondratjuk, 2020, S. 558). Auch eine Sonderanalyse der fachdisziplinären Hintergründe, Aufgaben und Funktionsprofile der Befragten aus den Einrichtungen der

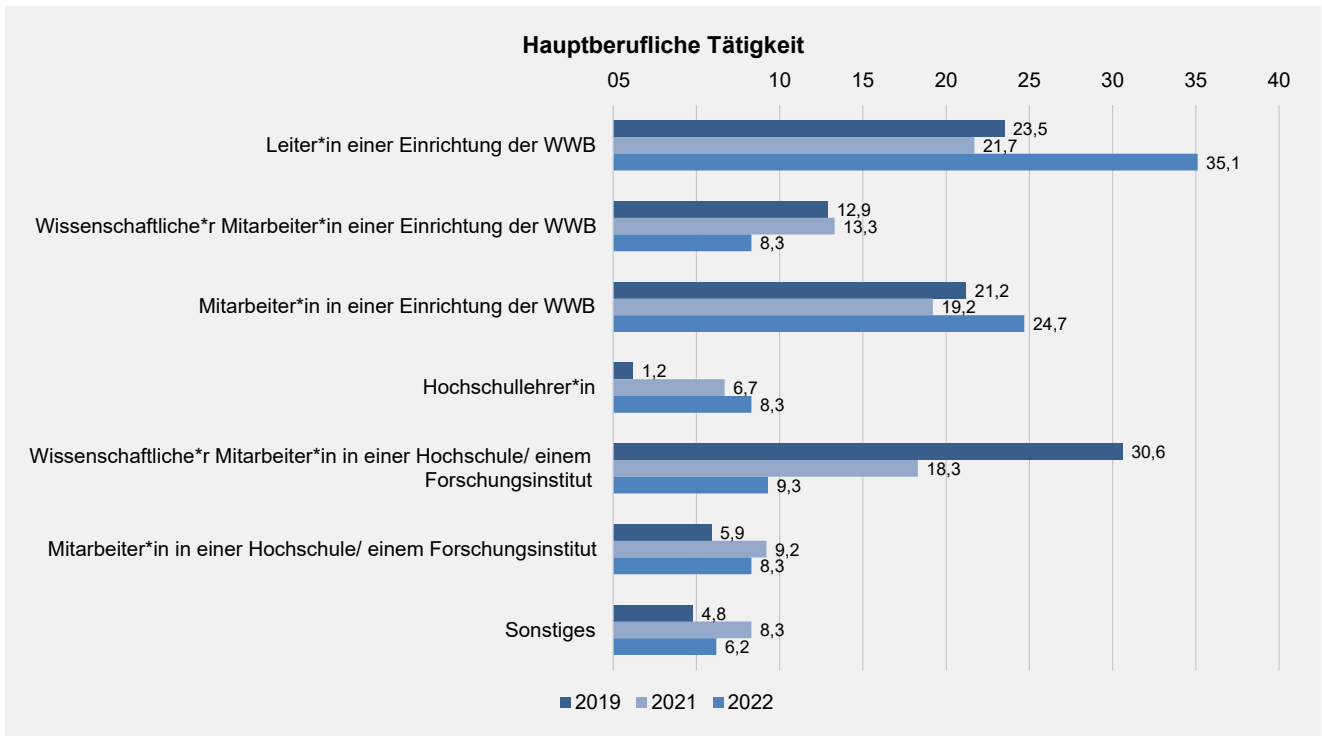


Abb. 2: Hauptberufliche Tätigkeit in Prozent (2019-2022)(Lobe et al., 2023a, S. 10)

BEZEICHNUNG	ANZAHL DER NENNUNGEN
Leiter:in (Leiter:in einer Einrichtung, Abteilungsleiter:in)	27
Referent:in	10
Proramverantwortliche:r, Programmleiter:in, Programmmanager:in	9
Geschäftsführer:in	9
Koordinator:in	6
Management	4
Lehrende	3
Projektmitarbeiter:in	3
Regional- und Fachvernetzer:in	3
Wissenschaftliche/akademische Mitarbeiter:in	2
Forscher:in	2
Prorektor:in/Rektorsbeauftragte:r	2
Kommunikationsmanager:in	1
Marketing	1
hochschulinterne Expertin	1
Summe der Nennungen	83

Tab. 2: Funktion in der wissenschaftlichen Weiterbildung (2022)(Lobe et al., 2023a, S. 11)

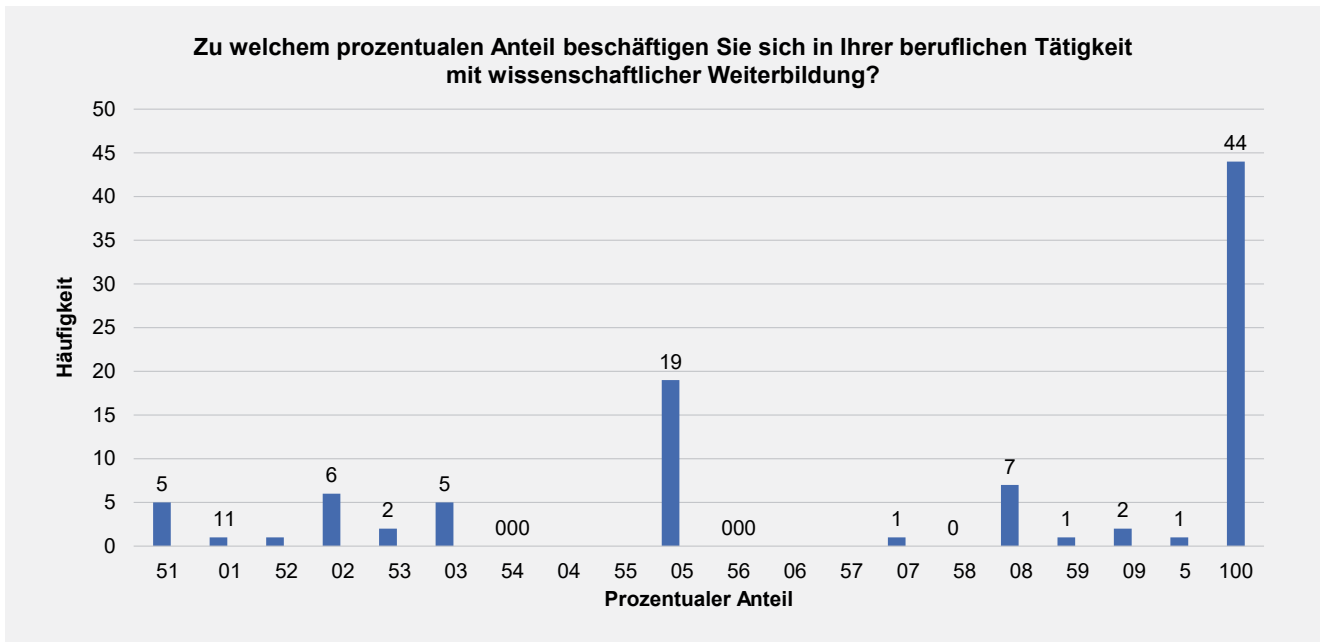


Abb. 3: Tätigkeitsumfang in der wissenschaftlichen Weiterbildung (2022) (Lobe et al., 2023a, S. 10)

wissenschaftlichen Weiterbildung zeigt, dass das nicht-wissenschaftliche Personal in der Regel akademisch qualifiziert und überwiegend in leitender/verantwortlicher Funktion an der Gestaltung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote beteiligt ist (Lobe, i. E., S. 21 f.).

Bei Befragten aus Hochschulen oder Forschungsinstituten, die nicht in einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung tätig waren, zeigte sich jedoch auch ein Schrumpfungseffekt bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden (N=9): Waren 2019 noch 30,6 Prozent (N=26) der Befragten dieser Kategorie zuzuordnen, waren es 2022 noch 9,3 Prozent. Der Anteil des nicht-wissenschaftlichen Personals (N=8) blieb hier gegenüber dem Vorjahr relativ unverändert (8,3 %). Die Gruppe der Hochschullehrenden (N=8) ist seit 2019 kontinuierlich angestiegen von 1,2 Prozent auf 8,3 Prozent (Lobe et al., 2023a, S. 10).

Für eine genauere Differenzierung der Tätigkeitsprofile wurde 2022 zum ersten Mal in einem offenen Antwortformat erfragt, in welcher Funktion die Teilnehmenden mit wissenschaftlicher Weiterbildung befasst waren (Tab. 2).

Mit etwas mehr als einem Drittel der Nennungen war die Einrichtungs-/Abteilungsleitung die am häufigsten angegebene Funktion. Aber auch die nachfolgenden Nennungen ließen sich vorwiegend als Leitungs- und Koordinationstätigkeiten einordnen (Referent:in, Programmleiter:in, Geschäftsführer:in, Koordinator:in, Management). Seltener vertreten waren Personen, die in Lehre und Forschung mit wissenschaftlicher Weiterbildung befasst waren (Lehrende, wissenschaftliche/akademische Mitarbeiter:in, Forscher:in) (ebd., S. 11). Die in Baden-Württemberg im Jahr 2021 neu geschaffene Stellen-

kategorie der Regional- und Fachvernetzer:innen zur Förderung des Austausches zwischen den Bedarfen von Unternehmen/Weiterbildungsinteressierten und der hochschulischen Weiterbildung (Müller, 2023) nahm ebenfalls einen geringen, aber im Kontext der Jahrestagung sichtbaren Anteil der Teilnehmenden ein (ebd., S. 12).

3.2 Tätigkeitsumfänge im Zeitverlauf

Angesichts der unterschiedlichen Beschäftigungsprofile kann davon ausgegangen werden, dass das Ausmaß, in dem die Befragten mit wissenschaftlicher Weiterbildung befasst sind, variiert – ebenso wie die Tätigkeiten, die sie im Feld ausüben.

Im Jahr 2022 wurde den Befragten die Möglichkeit gegeben, den Umfang, in dem sie mit wissenschaftlicher Weiterbildung befasst waren, selbst als prozentualen Anteil ihrer Berufstätigkeit anzugeben (Abb. 3).

Es zeigte sich ein ähnliches, aber differenzierteres Bild als in früheren Erhebungen, in denen der Umfang anhand einer sechsstufigen Skala erfasst wurde. Etwa die Hälfte der Befragten war in vollem Umfang mit wissenschaftlicher Weiterbildung betraut: 44 von 95 Personen verorteten ihre Tätigkeit zu 100 Prozent in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Bei einer zweiten großen Gruppe von 19 Personen (20 %) nahm wissenschaftliche Weiterbildung die Hälfte ihrer Berufstätigkeit ein. Interessant ist, dass darüber hinaus auch Beschäftigungsverhältnisse sichtbar wurden, in denen wissenschaftliche Weiterbildung entweder einen sehr dominanten, aber nicht vollumfänglichen Anteil oder einen sehr untergeordneten, aber sichtbaren Anteil an der eigenen Berufstätigkeit ausmacht.

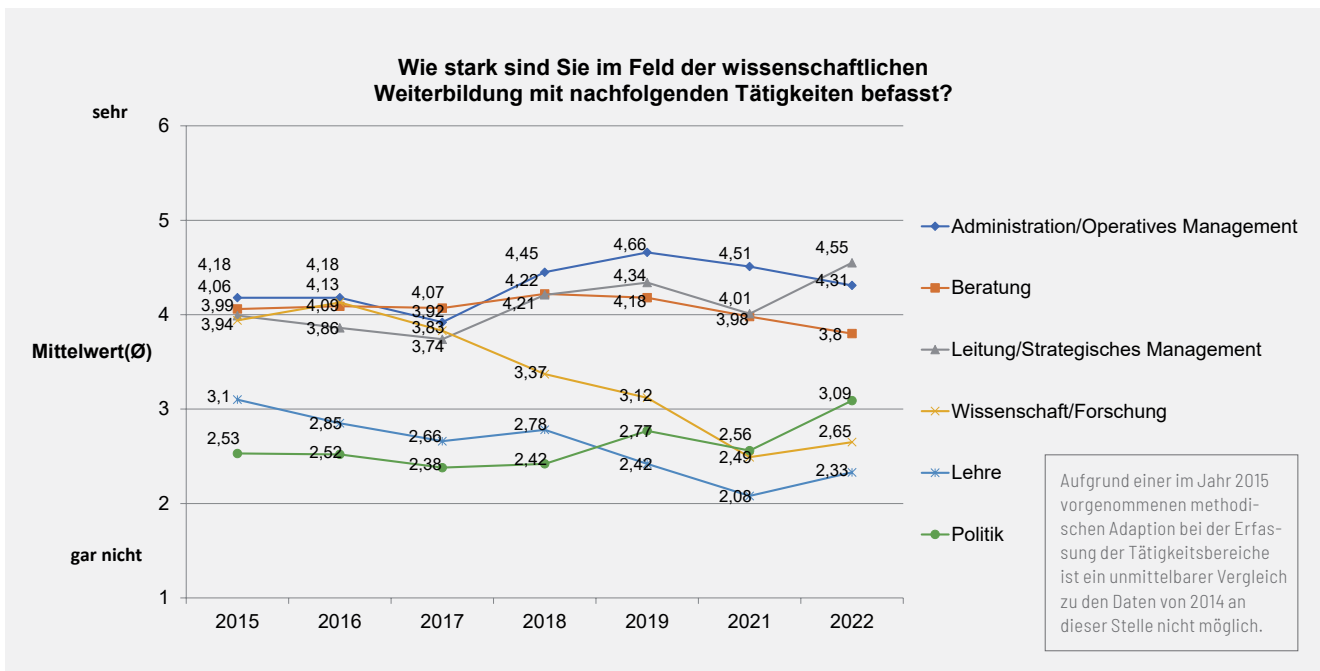


Abb. 4: Umfang der einzelnen Tätigkeitsbereiche (2015-2022)(Lobe et al., 2023a, S. 9)

Von den Befragten wiesen 13 Prozent der wissenschaftlichen Weiterbildung einen überwiegenden Anteil von 70 bis 95 Prozent an ihrer Berufstätigkeit zu. Geringe Anteile an der eigenen Berufstätigkeit im Umfang von fünf bis 30 Prozent gaben 21 Prozent der Befragten an (ebd., S. 11). Denkbar wäre, dass es sich bei geringen Umfängen beispielsweise um Wissenschaftler:innen handelt, die in Nebentätigkeit als Lehrende in Studienangeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung tätig waren.

Neben dem Gesamtvolumen wurde im Rahmen der Erhebungen auch der Umfang einzelner Tätigkeitsbereiche in der wissenschaftlichen Weiterbildung erfasst. Unterschieden wurden Administration/Operatives Management, Wissenschaft/Forschung, Beratung, Leitung/Strategisches Management, Lehre und Politik. Der Umfang der einzelnen Tätigkeitsfelder wurde auf einer Skala von eins (gar nicht) bis sechs (sehr) eingestuft. Im Folgenden wird für die sechs Tätigkeitsfelder jeweils der Mittelwert angegeben (Abb. 4).

Im Zeitverlauf weisen Management- und Beratungsaufgaben jeweils sehr hohe Tätigkeitsumfänge auf. Lehre und Politik liegen kontinuierlich deutlich darunter. Die deutlichste Veränderung hat das Tätigkeitsfeld Wissenschaft/Forschung erfahren, das 2015 noch zu den Tätigkeitsfeldern mit dem größten Umfang zählte und inzwischen zu den Tätigkeitsfeldern mit dem geringsten Umfang gehört. Alle anderen Tätigkeitsbereiche unterliegen zwar ebenfalls Schwankungen, ihre Positionierung im Tätigkeitsgefüge ist aber deutlich stabiler (ebd., S. 9).

Neue Tendenzen im Jahr 2022 zeigten sich bei Leitungsaufgaben und strategischem Management. Sie stellten erstmals die im Durchschnitt umfangreichste Tätigkeit dar. Analog dazu hat sich auch der Anteil an Einrichtungsleitungen unter den Befragten im Jahr 2022 deutlich erhöht (s.o.). Operatives Management und Beratung haben dagegen in den Tätigkeitsprofilen leicht an Umfang verloren; Politik hat gegenüber 2021 an Umfang gewonnen (ebd.).

Vor dem Hintergrund der Bestrebungen der AG Forschung in der DGWF zur Systematisierung des Forschungsfeldes der wissenschaftlichen Weiterbildung wurde im Jahr 2022 das vierte Mal die Frage nach Forschungsschwerpunkten der „Forschungsaktiven“ gestellt. So hatten Teilnehmende, die in der wissenschaftlichen Weiterbildung mit Wissenschaft und Forschung befasst waren, die Möglichkeit, maximal drei Forschungsschwerpunkte ihrer Arbeit anzugeben. Anhand der offenen Antworten wurde 2017 induktiv ein Kategoriensystem gebildet und seitdem angepasst und erweitert (Tab. 3).

Nach dem deutlichen Rückgang der angegebenen Forschungsaktivitäten seit 2019 ist die Anzahl der Forschungsschwerpunkte im Jahr 2022 fast um das Doppelte angestiegen. Während im Jahr 2021 nur 20 Personen Angaben zu dieser Frage machten, waren es im Jahr 2022 30 Personen. Die insgesamt 67 von ihnen genannten Forschungsschwerpunkte wiesen im Jahr 2022 einen Fokus in den Bereichen Didaktik/Lehr-Lernformate und Institution/Organisation auf. Aber auch die Öffnung der Hochschule für sogenannte nicht-traditionelle Studierende und das Verhältnis von wissenschaftlicher Weiter-

	2017	2018	2019	2021	2022
Öffnung der Hochschule für Non-Traditional Students	16	12	3	2	9
Qualitätssicherung	8	6	2	2	2
Didaktik/Lehr-Lernformate	17	13	9	2	13
Programm- und Angebotsentwicklung	5	18	4	8	5
Professionalisierung	5	3	0	0	2
Teilnehmenden-, Adressaten- und Zielgruppenforschung	25	12	6	3	5
Beratung	4	1	0	2	0
Digitalisierung	7	3	3	6	5
Institution/Organisation		6	5	5	12
Wissenschaftliche Weiterbildung, Politik und Gesellschaft		11	5	0	8
Verhältnis von Theorie und Praxis				4	2
Sonstige Themen	8	9	0	3	4
Summe der Nennungen	95	94	37	37	67

Tab. 3: Forschungsprofil der forschenden Teilnehmenden (2017-2022) (Lobe et al., 2023a, S. 13)

bildung, Politik und Gesellschaft erfuhren wieder verstärkte Aufmerksamkeit. Digitalisierung etabliert sich bisher als ein kontinuierliches, aber nicht dominantes Forschungsfeld unter den Befragten (ebd., S. 14).

3.3 Tätigkeitsprofile unterschiedlicher Akteurstypen

Offen bleibt bei der Analyse von Durchschnittswerten, wie sich einzelne Tätigkeiten, z. B. Leitung, Beratung, Lehre oder Forschung, auf die Personen verteilen. Gibt es Personengruppen, die ausschließlich mit einer Tätigkeit befasst sind oder werden üblicherweise verschiedene Aufgabenbereiche in Personalunion übernommen? Lassen sich typische Tätigkeits-Hybride ausmachen und wenn ja, wie verteilen sie sich auf die Befragten? Um diesen Fragen nachzugehen, wurden anhand der Befragungsdaten aus dem Jahr 2021 einmalig multivariate Sonderanalysen durchgeführt.

Mittels einer Clusterzentrenanalyse wurden unterschiedliche Tätigkeits-Typen identifiziert. Das methodische Vorgehen ist ausführlich im Forschungsbericht dokumentiert (Lobe et al., 2023b, S. 37-41).

Es ergaben sich drei unterschiedlich große Cluster, die jeweils einen bestimmten Akteurstypus in der wissenschaftlichen Weiterbildung charakterisieren.

Dem ersten Cluster, den „Allroundern“ sind 29 von 102 Teilnehmenden zugeordnet, damit bildet es zahlenmäßig das mittlere der drei Cluster. Dieser Typus zeichnet sich dadurch aus, dass er mit allen untersuchten Tätigkeitsfeldern überdurchschnittlich stark befasst ist. Hier reichen die Werte von 0,44 bis 0,99. Lehre (0,99) und Politik (0,79) bilden besondere Schwerpunkte, während Administration/operatives Management (0,44) weniger Raum einnimmt.

In Bezug auf die hauptberuflichen Tätigkeiten gibt es unter den Allroundern nur wenig Auffälligkeiten. Allein die hauptberufliche Tätigkeit „Wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung“ kommt etwas häufiger vor, wohingegen der Beruf „Mitarbeiter:in in einer Hochschule / einem Forschungsinstitut“ leicht unterrepräsentiert ist.

Auch hinsichtlich des Hochschultyps sind nur wenige Auffälligkeiten zu erkennen. Personen, die an einer Fachhochschule beschäftigt sind, kommen unter den Allroundern etwas seltener vor, Befragte aus privaten Institutionen sind besonders selten in diesem Cluster. Dagegen sind Personen, die Mitglied in einem Projekt im Rahmen des Programms „Offene Hochschule“ sind, unter den Allroundern etwas häufiger anzutreffen.

In Bezug auf die tagungsbezogenen Variablen sind unter den Allroundern solche Teilnehmenden leicht überrepräsentiert,



Abb. 5: Akteurstyp 1 – Die Allrounder (Lobe et al., 2023b, S. 41; ergänzt um \bar{x} und SD)¹

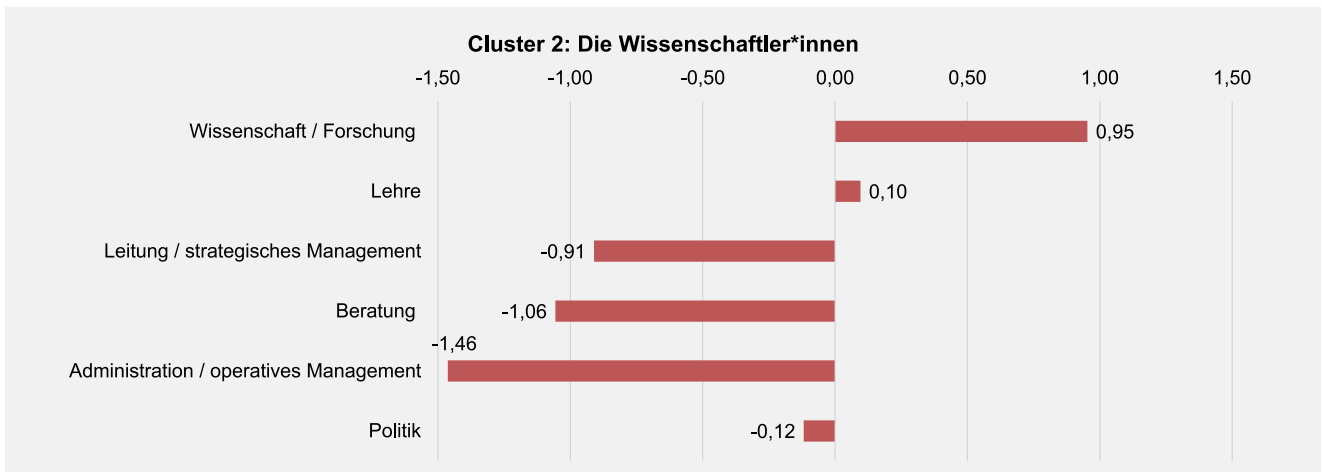


Abb. 6: Akteurstyp 2 – Die Wissenschaftler:innen (Lobe et al. 2023b, S. 42; ergänzt um \bar{x} und SD)

die auf der Tagung eine Moderations-Tätigkeit übernommen haben, Funktionsträger:innen der DGWF sind noch deutlicher überrepräsentiert. Auch Mitglieder der DGWF sind hier häufiger vertreten als in den übrigen Clustern.

Das Hauptmotiv der Allrounder ist der inhaltliche Austausch. Es fällt allerdings auf, dass die Motive in diesem Clustertyp allgemein breit gestreut sind und die Mittelwerte im Vergleich zu den anderen Clustern häufig höher ausfallen. Folgende Durchschnittswerte der Motive sind in diesem Cluster höher als im Gesamtmittelwert: Sozialer Austausch, Vernetzung und Kooperation, Aktualität des Themas, Wissenschaftliche Themen sowie Empirische Ergebnisse (ebd., S. 41-42).

Dem zweiten Cluster „Die Wissenschaftler:innen“ können insgesamt 20 Tagungsteilnehmende zugeordnet werden. Damit ist dieses Cluster im Vergleich am kleinsten. Der Tätigkeitsschwerpunkt liegt hier eindeutig auf Wissenschaft/Forschung, wohingegen Management- und Beratungstätigkeiten deutlich geringer ausgeprägt sind als in der Gesamtstichprobe.

Auffällig ist, dass Männer unter den Wissenschaftler:innen deutlich unterrepräsentiert sind im Vergleich zu den anderen Clustern.

Im Hinblick auf die beruflichen Hintergründe sind Leitende sowie Mitarbeitende einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung in diesem Cluster seltener anzutreffen. Dagegen

¹ Gerechnet wurde mit z-Werten, d. h. der Wert 0 bildet den Mittelwert der Gesamtstichprobe. Abweichungen der Clusterangehörigen von diesem Mittelwert werden in Standardabweichungen gemessen. Mittelwerte (\bar{x}) und Standardabweichungen (SD) der einzelnen Tätigkeitsitems sind in den Grafiken daher ausgewiesen.

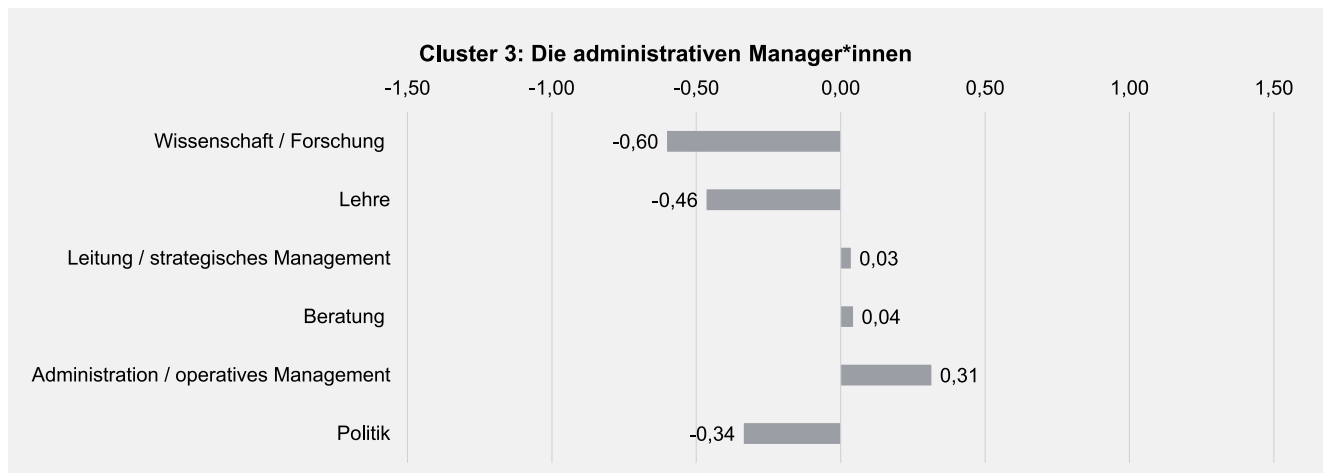


Abb. 7: Akteurstyp 3 – Die administrativen Manager:innen (Lobe et al., 2023b, S. 43; ergänzt um 0 und SD)

sind Hochschullehrende und wissenschaftliche Mitarbeitende in einer Hochschule oder einem Forschungsinstitut stark überrepräsentiert.

Zudem zeigt sich, dass „Die Wissenschaftler:innen“ überraschenderweise vermehrt in Einrichtungen außerhalb der Hochschule und insbesondere in privatrechtlichen Institutionen tätig sind – eine Tendenz, die angesichts der geringen Fallzahlen den besonderen institutionellen Hintergründen der Befragten geschuldet sein kann.

In Bezug auf die tagungsbezogenen Profile gibt es ebenfalls einige Auffälligkeiten. Sowohl DGWF-Mitglieder als auch Funktionsträger:innen innerhalb der DGWF sind in diesem Cluster stark unterrepräsentiert im Vergleich zu den anderen Cluster-Gruppen. Die Wissenschaftler:innen nehmen auf der Jahrestagung dafür besonders häufig Moderationsaufgaben wahr.

Als Teilnahmemotive sind den Wissenschaftler:innen wissenschaftliche Themen sowie empirische Ergebnisse besonders wichtig. Aber auch der inhaltliche Austausch und die Aktualität des Themas erzielen in der Auswertung hohe Werte. Ein Interesse an praktischen Themen ist in diesem Cluster dagegen unterdurchschnittlich ausgeprägt (ebd., S. 42–43).

Dem dritten Cluster „Die administrativen Manager:innen“ gehören mit etwa der Hälfte der Befragten (53 von 102) die meisten Tagungsteilnehmenden an.

Ihr Tätigkeitsprofil zeichnet sich durch einen Fokus auf operativ-administrative Management-Tätigkeiten aus (0,31); Forschung, Lehre und Politik spielen dagegen eine sehr untergeordnete Rolle.

Männer sind in diesem Cluster leicht überrepräsentiert. Außerdem sind Angehörige dieses Clusters besonders häufig als

Mitarbeitende oder Leitungen einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung und – überraschenderweise – auch als Hochschullehrende tätig. Dieser – eher erwartungswidrige – Befund kann mit der sehr geringen Fallzahl der befragten Hochschullehrenden (N=8) zusammenhängen. Sofern Hochschullehrende innerhalb der wissenschaftlichen Weiterbildung vor allem mit operativem Management betraut sind, könnte dies auf ein Engagement im Bereich der Studiengangleitung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote hinweisen. (Verwaltungs-)Mitarbeitende an einer Hochschule oder einem Forschungsinstitut sind im Vergleich zur Gesamtstichprobe in diesem Cluster eher häufiger vertreten, wissenschaftliche Mitarbeitende dagegen eher seltener.

„Administrative Manager:innen“ sind häufiger an privaten Institutionen tätig, besonders an Fachhochschulen und nur sehr selten in Einrichtungen außerhalb der Hochschule.

Im Hinblick auf die tagungsbezogenen Merkmale fällt auf, dass Funktionsträger:innen der DGWF unter den operativen Manager:innen im Vergleich zur Gesamtstichprobe deutlich unterrepräsentiert sind. Auch gibt es in diesem Cluster verhältnismäßig wenig Moderator:innen und dadurch mehr Personen, die ausschließlich in teilnehmender Funktion an der Tagung beteiligt waren.

Das Hauptmotiv für die Tagungsteilnahme liegt bei den administrativen Manager:innen auf den operativen und praktischen Themen. Auch dem inhaltlichen Austausch messen sie einen hohen Wert bei. An den Motiven Vernetzung und Kooperation, wissenschaftliche Themen und empirische Ergebnisse hat dieser Akteurstyp dagegen unterdurchschnittliches Interesse (ebd., S. 43–44).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich die identifizierten Typen grundsätzlich im Hinblick auf ihre Tätigkeitsprofile

voneinander unterscheiden und auch im Hinblick auf weitere Erklärungsvariablen differenzieren lassen. Tabelle 4 gibt einen

Überblick über die wesentlichen Unterschiede zwischen den Clustern.

	DIE ALLROUNDER	DIE WISSENSCHAFTLER:INNEN	DIE ADMINISTRATIVEN MANAGER:INNEN
SOZIALDATEN			
GESCHLECHT			
männlich	∅	--	+
weiblich	∅	∅	∅
ALTER	∅	-	∅
HAUPTBERUFLICHE TÄTIGKEITEN			
Wissenschaftliche/-r Mitarbeiter/-in einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung	+	∅	-
Mitarbeiter/-in einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung	∅	--	++
Hochschullehrer:in	∅	++	++
Wissenschaftliche/-r Mitarbeiter/-in in einer Hochschule / einem Forschungsinstitut	∅	++	--
Mitarbeiter/-in in einer Hochschule / einem Forschungsinstitut	-	∅	+
Leiter/-in einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung	∅	--	++
BESCHÄFTIGUNG IN DEN TÄTIGKEITSFELDERN			
Wissenschaft / Forschung	+	+	-
Lehre	+	∅	-
Leitung / strategisches Management	+	-	∅
Beratung	+	-	∅
Administration / operatives Management	+	-	+
Politik	+	-	-
INSTITUTIONELLE HINTERGRÜNDE			
HOCHSCHULTYP			
Fachhochschule	-	∅	+
Universität	∅	∅	∅
Pädagogische Hochschule	∅	--	∅
Einrichtung außerhalb der Hochschule	∅	++	--
OFFENE HOCHSCHULE	+	--	++
ÖFFENTLICHE ODER PRIVATE INSTITUTION			
öffentlich	∅	∅	∅
privat	--	++	++
TAGUNGSBEZOGENE MERKMALE			
MOTIVE			
Inhatlicher Austausch	∅	∅	∅
Sozialer Austausch	+	∅	∅

	DIE ALLROUNDER	DIE WISSENSCHAFTLER:INNEN	DIE ADMINISTRATIVEN MANAGER:INNEN
Vernetzung und Kooperation	+	∅	-
Attraktivität des Tagungsorts	∅	∅	∅
Aktualität des Themas	+	∅	∅
Praktische Themen	∅	-	+
Wissenschaftliche Themen	+	+	-
Empirische Ergebnisse	+	+	-
ROLLE IN DER DGWF			
Mitglied	+	--	∅
Funktionsträger:in	++	--	--
ROLLE AUF DER TAGUNG			
Moderator:in	+	++	--
ausschließlich Teilnehmer:in	∅	-	+
GESAMTZUFRIEDENHEIT MIT DER TAGUNG			
	∅	-	∅

Tab. 4: Akteurstypen im Überblick? (Lobe et al., 2023b, S. 44)

4 Die DGWF-Jahrestagung als Ort der Relationierung von Wissenschaft und Handlungspraxis

Betrachtet man die Akteursprofile im Zeitverlauf, werden im Wesentlichen folgende Tendenzen erkennbar: Der Anteil an Personen aus Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung ist von etwas mehr als der Hälfte (2021) auf fast drei Viertel der Befragten angewachsen (2022). Einrichtungsleitungen bilden inzwischen die größte Gruppe, während der Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeitenden deutlich zurückgegangen ist. Analog dazu haben Management-Aufgaben und Politik in den Tätigkeitsprofilen der Befragten im Jahr 2022 die deutlichsten Zuwächse erfahren. Der Umfang wissenschaftlicher Aktivitäten in den Tätigkeitsprofilen der Befragten ist in den vergangenen Jahren von einem hohen Niveau kontinuierlich geschrumpft; im Jahr 2022 stagniert der Wert erstmals auf niedrigem Niveau. Die Typologie unterstreicht, dass es eine relativ kleine Gruppe von „Wissenschaftler:innen“ gibt, die vorwiegend mit wissenschaftlichen und forschungsbezogenen Interessen an den Jahrestagungen teilnimmt, eine relativ große Gruppe von „Administrativen Manager:innen“, die operativ-gestaltend mit wissenschaftlicher Weiterbildungspraxis betraut ist und mittelgroße Gruppe von „Allroundern“, die alle erfassten Tätigkeiten ausübt.

Angesichts dieser Trends und vor dem Hintergrund der Entstehungsgeschichte der DGWF lässt sich vermuten, dass der Typus der „Allrounder“ früher häufiger anzutreffen war und sich derzeit zunehmend ausdifferenziert in einen wissenschaftsorientierten und einen praxisorientierten Typus. Die heutige DGWF wurde 1970 als „Arbeitskreis Universitäre Erwachsenenbildung“ gegründet. Hier organisierten sich diejenigen, die die Entwicklung von universitären (Weiter-)Bildungsangeboten für Erwachsene an den Hochschulen vorantrieben, was häufig im Umfeld der Professuren für Erwachsenenbildung (Graebner, Schäfer & Vogt, 2024, S. 97) geschah, teils in ehrenamtlichem oder nebenberuflichem Engagement (Dikau, 2010, S. 16). Forschung und Bildungspraxis der wissenschaftlichen Weiterbildung waren insofern traditionell eng miteinander verwoben. Seitdem haben wesentliche Verberuflichungsprozesse stattgefunden. Inzwischen existieren an vielen deutschen Hochschulen eigene Organisationseinheiten für wissenschaftliche Weiterbildung, die zumindest auf der Leitungsebene i. d. R. mit unbefristeten, regulären Beschäftigungsverhältnissen ausgestattet sind (Lobe et al, 2023b, S. 13). In den vergangenen Jahren haben Förderprogramme wie der Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschule“ eine enge Verkoppelung von (Begleit-)Forschung und Bildungspraxis gestärkt. Die geförderten Entwicklungs- und Gestaltungsprojekte wurden in der Regel durch begleitende Forschungsarbeiten der Projektverantwortlichen selbst wie auch durch die wissenschaftliche Begleitung des Wettbewerbs untersucht.

2 Abweichung von der Gesamtstichprobe mehr als 5 % = + / -; Abweichung von mehr als 10 % = ++ / --. Bei Mittelwertvergleichen ist eine Abweichung von mehr als +/- 0,2 ausgewiesen.

Die enge Verknüpfung von Forschungsabsichten mit spezifischen Verwertungsinteressen und Anwendungsfragen weist durchaus Fallstricke auf und lässt sich bspw. im Hinblick auf Verstrickungen der Forschenden ins Praxisfeld oder die theoriegenerierende und forschungsfeldentwickelnde Kraft der Forschungsprojekte kritisch ausleuchten (Jütte, Kondratjuk & Schulze, 2020; Schmid et al. 2019, S. 24–25; Banscherus, Pickert & Neumerkel, 2016, S. 127). Von daher lässt sich die Differenzierung eines „Allrounders“ in einen eher forschenden (Wissenschaftler:innen) und einen eher gestaltenden (Administrative Manager:innen) Typus möglicherweise als Ausdruck einer fortschreitenden Verberuflichung und Spezialisierung beider Handlungssphären deuten. Wenn diese Interpretation zutrifft, ziehen die DGWF-Jahrestagungen zunehmend die Praxiscommunity und kaum noch die Forschungscommunity in der wissenschaftlichen Weiterbildung an. Möglicherweise hat die Gründung der AG Forschung innerhalb der DGWF dazu beigetragen, dass die Forschungscommunity eigene Orte des Austauschs und der Vernetzung etablieren konnte, bspw. durch die jährliche Forschungswerkstatt Wissenschaftliche Weiterbildung oder die Verteilerliste für Forschende in der Qualifizierungsphase. Erkennt man an, dass Wissenschaft und Bildungspraxis unterschiedlichen Logiken unterliegen, wird nachvollziehbar, dass sie je eigene Interaktions- und Austauschformate etablieren, um ihre originären Gegenstände zu verhandeln.

Dennoch liegt auch in der reflexiven Relationierung von Wissenschaft/Forschung und wissenschaftlicher Bildungspraxis ein Mehrwert, sofern es gelingt, Interaktionsanlässe an den Anforderungen des beruflichen Tätigkeitsfeldes zu orientieren und gleichzeitig die (Berufs-)Praxis als Reflexionsgegenstand zu markieren, auf den disziplinäre Erkenntnisse bezogen werden können. Angesichts der vorliegenden Untersuchungsergebnisse wäre dann über Formate nachzudenken, in denen Relationierungsprozesse stattfinden können, die sowohl für wissenschaftliche als auch für handlungspraktische Zusammenhänge fruchtbar gemacht werden können. Denn unsere Daten deuten darauf hin, dass die Forschungsaktiven sich zurückziehen und ein wissenschaftliches Interesse bei den anderen Tagungsteilnehmenden wenig ausgeprägt ist. Denkt man Wissenschaft und Praxis nicht im Modus des Transfers oder der Vermittlung, sondern in der Denkfigur der gleichwertigen Begegnung (Alexander, 2023), ergibt sich potenziell ein doppelter Nutzen: Die Reflexion praktischer Handlungsprobleme vor dem Hintergrund wissenschaftlicher Bezugssysteme kann sowohl neue wissenschaftliche Fragen aufwerfen als auch Handlungspraxis deuten helfen (vgl. Jütte, Walber & Behrens, 2012, S. 173).

Die Zeitreihen- und Sonderanalysen der vergangenen Jahre halten insofern nicht nur äußere Entwicklungen nach, bspw. durch die bildungspolitischen Förderinitiativen der letzten Dekade, sondern können auch Anregungen bieten für Selbstvergewisserungen und Ausrichtungsfragen innerhalb der DGWF.

Literatur

- Alexander, C. (2023). *Ungeklärte Verhältnisse. Eine relationstheoretische Perspektive auf wissenschaftliche Weiterbildung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Banscherus, U., Pickert, A. & Neumerkel, J. (2016). Bildungsmarketing in der Hochschulweiterbildung. Bedarfsermittlung und Zielgruppenanalysen im Spannungsfeld zwischen Adressaten- und Marktorientierung. In A. Wolter, U. Banscherus & C. Kamm (Hrsg.), *Zielgruppen Lebenslangen Lernens an Hochschulen* (S. 105–135). Münster: Waxmann.
- Dikau, J. (2010). Die Frühphase der universitären Erwachsenenbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Von ihren ersten Ansätzen bis zur Bildungsreform der siebziger Jahre. *Hochschule & Weiterbildung*, (2), 16–25.
- Graebner, G., Schäfer, E. & Vogt, H. (2024). Nachruf auf Joachim Dikau (1929–2024). *Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung (ZHWB)*, (1), 96–98. <https://doi.org/10.11576/zhwb-7287>
- Jütte, W., Kondratjuk, M. & Schulze, M. (Hrsg.) (2020). *Hochschulweiterbildung als Forschungsfeld. Kritische Bestandsaufnahmen und Perspektiven*. Bielefeld: wbv media.
- Jütte, W., Walber, M. & Behrens, J. (2012). Interaktive Professionalisierung in der Weiterbildung. Das Bielefelder Modell. In I. Schübler & R. Egentenmeyer (Hrsg.), *Akademische Professionalisierung in der Erwachsenenbildung/ Weiterbildung* (S. 171–181). Baltmannsweiler: Schneider Verlag.
- Kondratjuk, M. (2020). Akteure der Hochschulweiterbildung. In W. Jütte & M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Wissenschaftliche Weiterbildung* (S. 553–567). Wiesbaden: Springer Reference Sozialwissenschaften.
- Lobe, C., Walber, M. & Wistinghausen, M. (2015). *Evaluation zur DGWF-Jahrestagung 2014 an der Universität Hamburg. Auftakt für ein Berichtssystem in der wissenschaftlichen Weiterbildung*. Bielefeld: DGWF. Abgerufen am 13. Juni 2019 von https://dgwf.net/files/web/ueber_uns/jahrestagungen/2014/DGWF-Jahrestagung_2014_Evaluationsbericht.pdf.
- Lobe, C. & Walber, M. (2016). *Evaluation zur DGWF-Jahrestagung 2015 an der Universität Freiburg. Erste Zeitreihendaten im Berichtssystem zur wissenschaftlichen Weiterbildung*. Bielefeld: DGWF. Abgerufen am 13. Juni 2019 von https://dgwf.net/files/web/ueber_uns/jahrestagungen/2015/Evaluationsbericht_DGWF-Jahrestagung_2015.pdf
- Lobe, C. & Walber, M. (2017). *Evaluation zur DGWF-Jahrestagung 2016 an der Universität Wien. Berichtssystem zur*

- wissenschaftlichen Weiterbildung. Bielefeld: DGWF. Abgerufen am 13. Juni 2019 von https://dgwf.net/files/web/ueber_uns/jahrestagungen/2016/Evaluationsbericht_DGWF-Jahrestagung_2016.pdf
- Lobe, C., Walber, M. & Wistinghausen, M. (2018). *Evaluation zur DGWF-Jahrestagung 2017 an der Hochschule Magdeburg-Stendal in Kooperation mit der Universität Magdeburg. Berichtssystem zur wissenschaftlichen Weiterbildung*. Bielefeld: DGWF. Abgerufen am 13. Juni 2019 von https://dgwf.net/files/web/ueber_uns/jahrestagungen/2017/Evaluationsbericht_2017_final.pdf
- Lobe, C., Walber, M. & Wistinghausen, M. (2019). *Evaluation zur DGWF-Jahrestagung 2018 an der Technischen Hochschule Köln. Berichtssystem zur wissenschaftlichen Weiterbildung*. Bielefeld: DGWF. Abgerufen am 18. August 2020 von https://dgwf.net/files/web/ueber_uns/jahrestagungen/2018/Evaluationsbericht_2018_K%C3%B6ln.pdf
- Lobe, C. & Walber, M. (2020). *Evaluation zur DGWF-Jahrestagung 2019 an der Universität Ulm. Berichtssystem zur wissenschaftlichen Weiterbildung*. Kassel: DGWF. Abgerufen am 11. November 2024 von https://dgwf.net/files/web/termine/2019/JATA%20ULM/Evaluationsbericht_2019_Ulm.pdf
- Lobe, C., Pohlmann, S. & Walber, M. (2023a). *Evaluation zur DGWF-Jahrestagung 2022 an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Berichtssystem zur wissenschaftlichen Weiterbildung*. Bielefeld: DGWF. Abgerufen am 27. Juni 2024 von <https://dgwf.net/id-2022.html>
- Lobe, C., Pohlmann, S. & Walber, M. (2023b). *Evaluation zur DGWF-Jahrestagung 2021 Ausgerichtet von der Philipps-Universität Marburg und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung. Berichtssystem zur wissenschaftlichen Weiterbildung inkl. Sonderbericht zum Projekt „Akteursprofile in der wissenschaftlichen Weiterbildung“*. Bielefeld: DGWF. Abgerufen am 12. Juni 2024 von https://dgwf.net/files/web/ueber_uns/jahrestagungen/2021/Evaluationsbericht_Digital_2021.pdf
- Lobe, C. (i. E.). Wissenschaftliche Weiterbildung und Erwachsenenbildung. Zu den professionellen Identitäten der Akteure in der wissenschaftlichen Weiterbildung. *Debatte. Beiträge zur Erwachsenenbildung*, 7(1), 8–35.
- Müller, A. (2023). Regional- und Fachvernetzungsstellen als neues Instrument für die Hochschulweiterbildung: Ein Praxisbericht aus Baden-Württemberg. *Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung (ZHWB)*, (1), 55–59. <https://doi.org/10.11576/zhwb-6559>
- Schmid, C., Maschwitz, A., Wilkesmann, U. Nickel, S., Elsholz, U. & Cendon, E. (2019). Wissenschaftliche Weiterbildung in Deutschland – Ein kommentierter Überblick zum Stand der Forschung. *Beiträge zur Hochschulforschung*, (4), 10–35.

Autorin

Dr.‘in Claudia Lobe
claudia.lobe@uni-bielefeld.de