

## PROFESSIONALISIERUNG

## » Mit welchen Strategien sollen Lehrende in der Weiterbildung gestärkt werden?

### Ein Zwischenruf zum aktuellen Professionalisierungsvorhaben „GRETA“.



Karola Büchel

Geschäftsführerin  
Evangelische Landes-  
arbeitsgemeinschaft für  
Erwachsenenbildung in  
Rheinland-Pfalz e.V. (ELAG)  
karolabuechel@elag.de



Antje Rösener

Geschäftsführerin des Ev.  
Erwachsenenbildungswerkes  
Westfalen und Lippe e.V.,  
Vorsitzende der DEAE  
antje.roesener@ebwwest.de

GRETA – Hinter diesem Namen verbirgt sich ein fachlich anspruchsvolles, aber politisch nicht unumstrittenes Projekt, das vom Deutschen Institut von Erwachsenenbildung (DIE) auf den Weg gebracht wurde und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert wird.

Die DEAE ist eine von acht Projektpartner/innen aus der Weiterbildungslandschaft (neben dem Deutschen Volkshochschul-Verband e.V., dem Arbeitskreis Deutscher Bildungsstätten e.V., dem Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN e.V. und weiteren). Die Katholische Erwachsenenbildung Deutschland – Bundesarbeitsgemeinschaft e.V. entschied sich gegen eine Teilnahme.

Die Grundidee ist einfach und fachlich überzeugend: Es geht um die Professionalisierung von Lehrenden in der Weiterbildung. Deren Zahl ist laut dem DIE ähnlich hoch wie die Anzahl der Lehrkräftezahl an den allgemeinbildenden Schulen: ca. 530.000 Personen.<sup>1</sup> Anders als im Schulbetrieb haben die Lehrkräfte der Weiterbildung ihre Kompetenzen aber vielfach auf non-formalen und informellen Wegen erworben. Solche nicht formal erworbenen, nicht zertifizierten Kompetenzen sind den Lehrenden oftmals nicht bewusst und werden von ihnen in der Regel nicht zur weiteren Professionsentwicklung eingesetzt. In der ersten Phase von GRETA (12/2014–11/2017) wurde ein Modell/Kompetenzrad entwickelt, das alle Kompetenzen der Lehrkräfte in den Segmenten professionelle Selbststeuerung, fach- und feldspezifisches Wissen, professionelle Werthaltungen und Überzeugungen sowie berufspraktisches Wissen und Können abbildet. Ein darauf aufbauendes Bilanzierungsinstrument – das PortfolioPlus – wurde entwickelt, mit dem die Lehrenden ihre jewei-

gen Kompetenzen dokumentieren und bilanzieren können. Konkret konnten Lehrende im Rahmen des Projektes den Fragebogen des Bilanzierungsinstrumentes ausfüllen, diesen an eine Gutachter/in weiterleiten und ein anschließendes Beratungsgespräch in Anspruch nehmen. Abschließend erhielten sie eine Bilanzierung ihrer Kompetenzen.

Das Projekt verfolgt darüber hinaus noch ein weiteres Ziel: Fortbildungsanbieter der beruflichen und der allgemeinen Weiterbildung sollen dabei beraten und unterstützt werden, ihre bereits bestehenden oder noch zu entwickelnden Angebote am GRETA-Modell ausgerichtet weiterzuentwickeln, auszuschreiben und zu verbreiten.

GRETA ist inzwischen in die Verlängerung gegangen. Die zweite Projektphase endet 12/2018. Eine dritte Phase wird 2019 und 2020 folgen), in der für die breite Akzeptanz dieses Instrumentes der Bilanzierung geworben werden soll.

GRETA wird in der DEAE – und auch in diversen weiterbildungspolitischen Gremien – kontrovers diskutiert. Das Anliegen von GRETA, einen Beitrag zur Professionsentwicklung der Akteure in der Weiterbildung leisten zu wollen, ist uneingeschränkt bedeutsam. Gewürdigt wird weiter, dass GRETA Lehrkräften die Möglichkeit bietet, ihre Kompetenzen zu bilanzieren, um sich anschließend gezielter fortbilden zu können. Positiv hervorgehoben wird auch das in GRETA entwickelte Kompetenzrad, das in beeindruckender Weise die für Weiterbildung erforderlichen Kompetenzen bündelt und systematisiert. Aber daneben zeigen sich inzwischen deutlicher als zu Beginn des Projektes die Grenzen und eine problematische bildungspolitische Entkoppelung von GRETA.

<sup>1</sup> Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. S. 50. DOI: 103278/85/0015, online verfügbar unter <https://www.die-bonn.de/doks/2017-weiterbildner-01.pdf>

Die Gruppe der Lehrenden in der Weiterbildung ist sehr heterogen.<sup>2</sup> In der von den staatlich anerkannten Trägern verantworteten Allgemeinen Weiterbildung gibt es sehr viele Lehrkräfte, die auf Honorarbasis tätig sind. In der DEAE sind das, anknüpfend an die DEAE-Statistik von 2015<sup>3</sup> ca. 80–90%. Aus der Praxis wissen wir, dass ein hoher Anteil dieser Lehrkräfte ihr Einkommen in ihrem Hauptberuf verdient und nur ab und an als Honorarkraft bei uns tätig wird. Da ist z.B. die Ärztin, die zweimal im Jahr in der Ausbildung zur Hospizbegleitung einen Tag zur Palliativmedizin durchführt. Oder der pensionierte Deutschlehrer, der einmal im Monat einen dreistündigen Deutsch-Konversationskurs für Geflüchtete anbietet.

Das Angebot, das GRETA macht, dürfte im Bereich der öffentlich geförderten Allgemeinen Weiterbildung nur für einen sehr kleinen Anteil der Lehrenden attraktiv sein. Nach allem, was wir bislang aus unseren Einrichtungen als Rückmeldung erhalten haben, geht das Professionalisierungsangebot von GRETA an den Bedarfen dieser Lehrkräfte vorbei. Die Bedarfe der Lehrkräfte in der Allgemeinen Weiterbildung, die in der Regel zu niedrigen Honorarsätzen und häufig aus gesellschaftlichem Engagement heraus ehrenamtlich für unsere Einrichtungen arbeiten, sind im Projekt bislang zu wenig oder gar nicht im Blick. Das ist eine deutliche Schwäche von GRETA. Die Ärztin und auch der pensionierte Lehrer haben wenig Interesse daran, privates Geld auf den Tisch zu legen, um sich ihre Kompetenzen als Weiterbildner/in bilanzieren zu lassen. Sie bilden sich in ihrem Hauptberuf fort, beziehungsweise möchten als Rentner ihre im Beruf erworbenen Kompetenzen für das Gemeinwohl einsetzen. Ihr Einsatz in der Weiterbildung geschieht in enger Absprache mit den Hauptamtlichen Pädagog/innen, die das jeweilige didaktische Konzept fachlich verantworten.

GRETA schafft somit ein Angebot, das in erster Linie attraktiv ist für freiberufliche Lehrkräfte, die ihr gesamtes Einkommen in der Weiterbildung erwirtschaften. Solche Lehrende finden sich vor allem in der beruflichen Weiterbildung, da hier zum Teil zumindest Honorare gezahlt werden, die es ermöglichen, den Lebensunterhalt damit zu verdienen. Hier kann sich auch die private Investition in das Kompetenzbilanzierungsverfahren lohnen. Zudem berücksichtigt GRETA zu wenig die Perspektive der Einrichtungen und ihrer hauptamtlichen pädagogischen Fachkräfte. In der Allgemeinen Weiterbildung gehört es zu den Kernaufgaben der Hauptamtlichen, geeignete Lehrkräfte zu finden und mit ihnen die jeweiligen Angebote konzeptionell zu entwickeln, zu prüfen und manchmal auch gemeinsam durchzuführen. Die Professionalität der Lehrkräfte ist in unseren Einrichtungen nicht defizitär. Sie wird über die jeweiligen QM-Systeme systematisch erhoben. Die

Hauptamtlichen können hier sehr schnell umsteuern, wenn die Leistungen der Lehrenden nicht den Erwartungen der Einrichtung entsprechen. Die viel größere Herausforderung besteht darin, die Lehrkräfte auch nur halbwegs angemessen zu bezahlen. Die Allgemeine Weiterbildung ist nach wie vor strukturell unterfinanziert, weshalb häufig Honorare gezahlt werden, die als prekär zu bewerten sind und die die Leistungen nicht angemessen honorieren. Aber nur so können die Kurse halbwegs für die Teilnehmer/innen bezahlbar bleiben.

Falls basierend auf dem GRETA-Kompetenzbilanzierungsverfahren eines Tages bestimmte Zertifikate für Lehrende vom Gesetzgeber vorgeschrieben werden sollten, ohne parallel dazu die finanziellen Ressourcen der Allgemeinen Weiterbildung deutlich zu erweitern, würde dies ein großes Problem darstellen. In der Allgemeinen Weiterbildung wäre nicht zuletzt eine Verschärfung der bereits jetzt bestehenden Engpässe bei der Gewinnung von Lehrkräften eine absehbare Folge. Vor diesem Hintergrund muss GRETA sich die Frage gefallen lassen, ob das Projekt unterm Strich zu einer Stärkung der Weiterbildungsstrukturen beiträgt. Für die Allgemeine Weiterbildung ist dieses Moment der Stärkung nur schwer zu erkennen. Eher drängt sich der Verdacht auf, dass GRETA dazu beiträgt, einem wirtschaftsliberalen Zeitgeist zu stärken, denn sollen nicht die in der Weiterbildung tätigen Freiberufler wie Ich-AGs animiert werden, in die eigene Kompetenzentwicklung zeitlich und finanziell zu investieren? Die Frage, ob das Weiterbildungssystem in der Lage ist, diese Anstrengungen der Individuen jemals angemessen zu honorieren, wird bei GRETA ausgeblendet bzw. an die Verantwortung der Träger und die Politik verwiesen. Denn das würde ein anderes Projektdesign erforderlich machen, das die strukturpolitischen Folgen eines trägerübergreifenden Anerkennungssystems von Anfang an mitdenkt und berücksichtigt. Hier finden sich deutliche Parallelen zu anderen sozialen Berufen, die auch als unterbezahlt gelten (wie z.B. der Beruf der Erzieherin oder die Pflegeberufe). Auch hier schrauben sich die Qualifikationsanforderungen immer weiter nach oben, ohne dass die Entlohnung entsprechend angepasst würde.

Was also ist zu tun? – Der Vorstand der DEAE hat sich von GRETA anregen lassen, die Professionalisierungsbedarfe der eigenen Lehrkräfte und die in den Einrichtungen diesbezüglich vorhandenen Strategien genauer in den Blick zu nehmen. Die Ev. Erwachsenenbildung hatte bereits in den 1970er-Jahren ein hoch ambitioniertes Projekt zur Professionsentwicklung entwickelt und jahrzehntelang durchgeführt: Das „Fernstudium Erwachsenenbildung“ war über mehrere Jahrzehnte ein Flaggschiff der Ev. Erwachsenenbildung. Einige tausend Honorarkräfte wurden hier bundesweit umfangreich

<sup>2</sup> Vgl. o. A.

<sup>3</sup> Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (2017): Statistik 2015. Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung. Tabellen und Abbildungen. Weiterbildungsstatistik. [www.deae.de/Archiv/Statistik.php](http://www.deae.de/Archiv/Statistik.php)



qualifiziert und noch heute wird das Fernstudium punktuell genutzt. Zudem gibt viele regionale und kürzere Module zur Professionsentwicklung. Die Professionalisierung der Lehrenden ist uns – weit über GRETA hinaus – ein zentrales Anliegen. Es ist noch viel zu tun. GRETA insbesondere bedarf einer erneuten Evaluierung und einer gezielten Weiterentwicklung. Diese Herausforderung steht für uns auf der Tagesordnung und wird in den kommenden Monaten Ressourcen binden.

Deutlich geworden ist in unseren Diskussionen aber schon jetzt:

1. Wir brauchen in der Allgemeinen Weiterbildung eine Stärkung der Hauptamtlichkeit, damit diese in der Lage sind, die große Anzahl der Honorarkräfte fachlich und konzeptionell bestmöglich zu begleiten.
2. Wir brauchen passgenaue, möglichst kostenneutrale Fortbildungsmodule für die Honorarkräfte in den unterschiedlichsten Bereichen: Denn Lehrende in der Familienbildung brauchen andere Qualifikationen als Lehrende in der (inter-)religiösen Bildung oder im Bereich „Medienkompetenz und Digitalisierung“.

3. Hervorragend qualifizierte Personen nutzen der Weiterbildung nur dann, wenn wir sie angemessen bezahlen können. Mit „prekären“ Beschäftigungsverhältnissen kann man gutes Personal nicht halten. Deshalb muss die strukturelle Unterfinanzierung des Weiterbildungssystems Schritt um Schritt abgebaut werden.
4. Die Allgemeine Weiterbildung braucht keine weiteren Zertifizierungsaufgaben parallel zu den bestehenden QM-Systemen und den Vorgaben, die bereits jetzt aufgrund vorhandener Gesetze erfüllt werden. Jedes neue Nachweisverfahren bindet Ressourcen und Kräfte, die den Menschen, die bezahlbare Weiterbildungsangebote suchen, entzogen werden.



## Mehr **forum erwachsenenbildung**?

Hat dieser Artikel Ihnen gefallen?

Wenn Sie regelmäßig über Bildung im Lebenslauf aus wissenschaftlicher, praxisnaher, bildungspolitischer und evangelischer Perspektive informiert werden möchten, abonnieren Sie **forum erwachsenenbildung**:

### Abo bestellen Print oder online

(öffnet eine E-Mail-Vorlage an [order@waxmann.com](mailto:order@waxmann.com))

- Print:** 4 Ausgaben pro Jahr, Jahresabo 25,- € zzgl. Versandkosten, inkl. Online-Zugang (freier Zugriff auf alle Ausgaben ab 2015)
- Online:** 4 Ausgaben pro Jahr (PDF), Jahresabo 20,- € (freier Zugriff auf alle Ausgaben ab 2015)



[www.waxmann.com/forumerwachsenenbildung](http://www.waxmann.com/forumerwachsenenbildung)

DEAE WAXMANN