

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.¹ 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.

¹ 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.² 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 2015³ 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

² Vgl. o. A.

³ Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (2017): Statistik 2015. Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung. Tabellen und Abbildungen. Weiterbildungsstatistik. 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.

» **schwerpunkt – Religiösen Ressentiments entgegentreten**

Rochus Leonhardt

Zivilisierte Religion – und was man dafür tun kann..... 12

Ob Religion moralisches Verhalten motiviert bzw. fördert oder nicht vielmehr Intoleranz und Gewalt hervorbringt, darüber gibt es unterschiedliche Auffassungen. Gegenwärtig lassen sich für beide Möglichkeiten Beispiele finden. Interessant ist daher, auf welchen Wegen sich Religionen zivilisiert haben. Dies wird am deutschen Protestantismus untersucht. Dabei zeigt sich exemplarisch, dass eine nachhaltige Distanzierung von Intoleranz und Gewalt die Säkularität des weltanschaulich neutralen Staates zur Voraussetzung hat.

Ayşe Uygun-Altunbaş

Muslimische Sozialisation in Deutschland. Meinungsbilder und Forschungsbefunde 17

Die religiöse Sozialisation in muslimischen Familien in Deutschland ist ein bis dato wenig erforschtes Feld. Es werden in der medialen Öffentlichkeit und besonders im Bildungsbereich lediglich stereotype Bilder präsent gehalten, denen zufolge der Einfluss der Religiosität auf die Lebensweise und Erziehung in der muslimischen Familie nicht nur sehr hoch, sondern auch tendenziell problematisch ist. Dieses verbreitete Wahrnehmungsmuster gilt es zu differenzieren und empirisch zu prüfen.

Alexander Häusler, Ulli Jentsch, Eike Sanders

Die AfD und ihr politisches Spiel mit Kultur und Religion..... 21

Die Partei „Alternative für Deutschland“ (AfD) erzielt ihre Wahlerfolge mittels eines rechtspopulistischen Kulturkampfes gegen gesellschaftliche Toleranz und multikulturelle Vielfalt und hat sich damit mittlerweile zu einem neuen parteipolitischen Dach einer erstarkten, völkisch-nationalistischen Bewegung entwickelt. Zugleich versucht die AfD durch die Inanspruchnahme von rechten Schlagworten wie der „Verteidigung des Abendlandes“ in kirchlichen Kreisen an Einfluss zu gewinnen und mit antimuslimischen Rassismus bestehende Vorurteile gegen den Islam für parteipolitische Zwecke zu instrumentalisieren.

Arne Schäfer

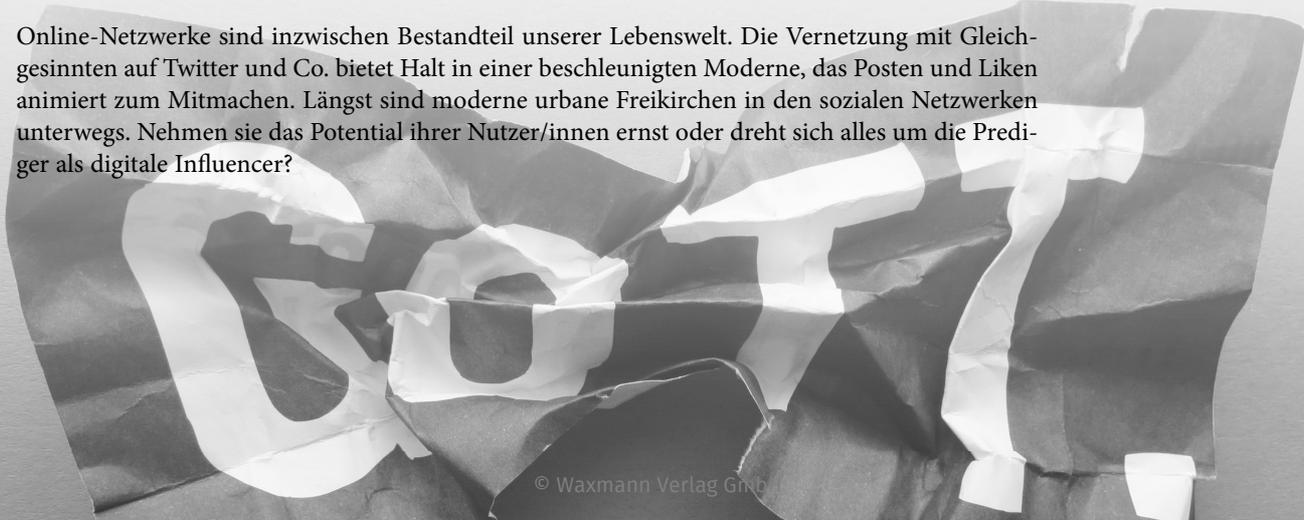
Ambivalente Vergemeinschaftung – Familie, Geschlecht und Sozialisation in evangelikalen Milieus 26

Der vorliegende Beitrag setzt sich mit der Familien-, Geschlechter- und Sexualordnung der Evangelikalen auseinander. Er argumentiert, dass die Evangelikalen ein modernes Phänomen sind und sich von postmodernen Denk- und Lebensformen abgrenzen. Der Aufsatz arbeitet die Ambivalenzen und inneren Widersprüche dieser religiösen Gruppierungen heraus und zeigt mit Blick auf die milieu-internen Sozialisationsbedingungen auf, weswegen der evangelikale Kampf gegen die lebensweltlichen und normativen Ambivalenzen der Gegenwart schwerlich gelingen kann.

Christian Henkel

Von charismatischen Influencern und christlichen Filterblasen 31

Online-Netzwerke sind inzwischen Bestandteil unserer Lebenswelt. Die Vernetzung mit Gleichgesinnten auf Twitter und Co. bietet Halt in einer beschleunigten Moderne, das Posten und Liken animiert zum Mitmachen. Längst sind moderne urbane Freikirchen in den sozialen Netzwerken unterwegs. Nehmen sie das Potential ihrer Nutzer/innen ernst oder dreht sich alles um die Prediger als digitale Influencer?



» **editorial**

Steffen Kleint
Liebe Leserinnen und Leser, 3

» **aus der praxis**

Martina Wasserloos-Strunk
„Wir machen das jetzt mal!“ – Kurvenreich, inspirierend und gelegentlich mühsam: christlich-muslimische Bildungsarbeit!..... 6

Gerd Humbert
Ideen für eine körperbetonte Bildungsarbeit mit Männern 8

Antje Rösener
Fortbildung zum Interkulturellen Trainer (m/w) – Ein neuer Zertifikatskurs im Ev. Erwachsenenbildungswerk Westfalen und Lippe e.V..... 10

» **nicht vergessen!**

Andreas Seiverth
Religiöse Bildung 36

» **einblicke**

Präses Manfred Rekowski, Gerrit Heetderks
„Kollektivschelte nützt niemandem“ Zur Haltung der Kirchen angesichts der Alternative für Deutschland (AfD) 37

Hans-Gerhard Klatt
Und wie weiter? Eine Bilanz des Reformationsjubiläums 40

Ingo Reuter
The Walking Dead – kulturhermeneutische Zugänge zu einer populären Fernsehserie 44

Vera Lohel, Hans Jürgen Luibl, Eiling-Huetig
Erwachsenenbildung, ein Neustart in Bayern..... 47

Karola Büchel, Antje Rösener
Mit welchen Strategien sollen Lehrende in der Weiterbildung gestärkt werden? Ein Zwischenruf zum aktuellen Professionalisierungsvorhaben „GRETA“ 51

Andrea König
Theologie geschlechterbewusst – kontextuell neu denken 54

» **service**

Filmtipps 56

Publikationen 57

Veranstaltungstipps 61

Impressum 66



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)

- 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

DEAE WAXMANN