

Mit acht Verbänden im Gespräch über Perspektiven eines  
trägerübergreifenden Anerkennungsverfahrens für Kompetenzen von Lehrenden

## »ANERKENNUNG DER PROFESSIONALITÄT ERWACHSENENBILDNERISCHER PRAXIS«

Ende 2014 hat das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) das dreijährige BMBF-Projekt GRETA begonnen, bei dem das Institut mit acht Bundes- und Dachverbänden aus Handlungsfeldern der beruflichen, betrieblichen und allgemeinen Erwachsenen- und Weiterbildung zusammenarbeitet. In dem Forschungs- und Entwicklungsprojekt sollen Grundlagen erarbeitet werden für eine bundesweite und trägerübergreifende Zertifizierung erwachsenenpädagogischer Kompetenzen von Lehrenden – also den vielen oft neben- und freiberuflich beschäftigten Personen, die Veranstaltungen durchführen: Kursleitende, Trainer, Dozentinnen, Teamer, Lernbegleiterinnen. Im folgenden Gespräch tauschen sich die Vertreterinnen und Vertreter der

# GRETA



acht Verbände über Chancen und Herausforderungen des Projekts aus: **Ina Bielenberg** für den Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB), **Andreas Fischer** für die Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudien (DGWF), **Gundula Frieling** für den Deutschen Volkshochschul-Verband (DVV), **Barbara Menke** für den Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (AuL), **Renate Richter** für den Dachverband der Weiterbildungsorganisationen (DVWO), **Dietmar Schlömp** für den Verband deutscher Privatschulverbände (VdP), **Andreas Seiverth** für die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) und **Walter Würfel** für den Verband der Träger beruflicher Bildung (BBB). Fragen und Redaktion: **Dr. Peter Brandt** (DIE).

**DIE:** Warum setzt GRETA bei den Lehrkräften an?

**Menke:** Die Lehrenden sind das »Gesicht« der Weiterbildung. Sie haben direkten Kontakt zu den Teilnehmenden. Sie gestalten mit ihren Fähigkeiten und Kompetenzen die ganz konkreten Bildungsprozesse; sie nehmen unmittelbar die Ideen, Lebenswirklichkeiten und Probleme wahr, die Teilnehmende äußern. Nicht zuletzt entwickeln sie auch Konzeptionen und die didaktisch-methodische Umsetzung weiter. Gleichzeitig wird diese Gruppe aber für das, was sie leistet, nicht angemessen honoriert. Der Qualität und der Bedeutung ihrer Arbeit fehlt die allgemeine und finanzielle Wertschätzung – gerade auch in der öffentlichen Förderung. Insofern ist es nur richtig, sich dieser wichtigen Gruppe zuwenden, die häufig unter prekären Bedingungen ihren beruflichen Alltag gestalten muss.

**Fischer:** Das Projekt weist den Lehrenden den ihnen gebührenden Stellenwert zu. Es bringt mehr Klarheit bezüglich der erwachsenenpädagogischen Anforderungen, die sich an sie stellen. Dies ist sowohl für die Anstellung als

auch für die Weiterqualifizierung dieser Personen nützlich.

**Würfel:** ... und notwendig, weil die erforderlichen methodischen und didaktischen Kompetenzen nirgendwo kodifiziert sind. Wie überhaupt die Weiterbildung im Gegensatz zu den anderen Bildungssektoren völlig unzureichend gesetzlich geregelt ist. Deshalb sind die Lehrenden dauerhaft unsicheren Rahmenbedingungen ausgesetzt.

**Schlömp:** Und die bisherigen Qualitätsmanagement-Systeme beschreiben Personalqualität ganz unterschiedlich. Deshalb ist es das Ziel unseres Projekts, Grundlagen für ein einheitliches Anerkennungssystem zu schaffen, das Standards beschreibt und dadurch die Qualität der Weiterbildungsmaßnahmen steigert.

**Richter:** Die unzähligen Aus- und Weiterbildungen für Trainer sind ein sehr unübersichtlicher Markt. Ein trägerübergreifendes Anerkennungsverfahren macht es für Trainer leichter, Auftragnehmer ihre formal und informell erworbenen Kompetenzen transparent und umfassend darzulegen. Die Auftraggeber können damit die Personalqualität

verschiedener Bewerber vergleichbar einschätzen.

**Schlömp:** Ein einheitliches Anerkennungssystem schafft einen strukturellen Anforderungsrahmen für Lehrkräfte. Dies wertet Qualifikationen auf und wird sich auch auf die Vergütung auswirken.

**Würfel:** Ja, wenn die Kompetenzen der Lehrkräfte deutlich sichtbar werden, kann dies eine Voraussetzung sein, die Rahmenbedingungen der Beschäftigungsverhältnisse zu verbessern.

**Bielenberg:** Die leider oft prekäre Beschäftigungslage ist aber doch nicht Ausdruck mangelnder Anerkennung oder Wertschätzung seitens der Bildungswerke und Bildungsstätten, bei denen die Lehrenden tätig sind, sondern Ausdruck eines bildungs- bzw. förderpolitischen Problems. Die finanzielle Förderung ermöglicht den Einrichtungen keinen größeren Spielraum für Honorare bzw. Entlohnung.

**DIE:** Welche Chance sehen Sie in der Mitwirkung im Projekt?

**Bielenberg:** Die besonderen Chancen des Projektes sehe ich darin, dass die

unterschiedlichsten Träger der Weiterbildung wertschätzend in das Projekt eingebunden wurden und werden und damit auch die verschiedenen Bereiche der Weiterbildung abgebildet werden, auch die politische Bildung, ein hoch professionelles Arbeitsfeld.

**Frieling:** Der DVV möchte seine Erfahrungen einbringen, nicht zuletzt um die Interessen der 180.000 Kursleitenden an Volkshochschulen zu vertreten. Uns liegt viel an der kontinuierlichen Fortbildung der Lehrkräfte und ihrem möglichst hohen, vergleichbaren Qualitätsniveau. Mit GRETA kann die Fortbildungsmotivation von Dozentinnen und Dozenten erhöht werden.

**Seiverth:** Im Praxisfeld Evangelischer Erwachsenenbildung haben wir ein Interesse daran, die Wertschätzung erwachsenbildnerischer Praxis unabhängig von den wechselnden institutionellen Tätigkeitsbedingungen durch Formen der Selbst- und Fremdanerkennung weiter zu entwickeln. Mit der Ausarbeitung eines kompetenzorientierten Referenzmodells und eines Verfahrens der Validierung und Akkreditierung vorhandener oder zu erwerbender Kompetenzen stünden – so hoffen wir – wirksame Instrumente dafür zur Verfügung.

---

#### »Bedingungen mitgestalten«

---

**Richter:** Der DVWO sieht die Mitwirkung im Projekt als Chance für seine Mitgliedsverbände und deren Mitglieder: Hier geht es ja um berufsentscheidende Bedingungen der Weiterbildenden. Sie können ihren ureigensten Beschäftigungsbereich mitgestalten. Damit verbunden ist die Perspektive, neben dem bestehenden DVWO-Qualitäts-Siegel eine Kompetenzanerkennung erhalten zu können, die bundesweit eine gesicherte Darstellung der Professionalität bietet. Das Projekt nimmt dabei Bezug auf Zielsetzungen europäischer Bildungspolitik und bereits realisierter Projekte in Europa. Das stärkt die Position der Weiterbildung »made in Germany«.

**DIE:** Welche strategische Option steht für Sie und Ihr Handlungsfeld dahinter?

**Menke:** Für AuL geht es darum, die Weiterbildung – und für uns insbesondere die Politische Bildung – im Gesamtkontext der Bildungsbereiche aufzuwerten. Die non-formale Bildung erreicht Menschen in ihren unterschiedlichen Lebenslagen. Sie muss mittelfristig die gleiche Bedeutung wie die formalen Bildungsbereiche Schule und Hochschule erhalten. Deshalb wollen wir die Bedeutung der non-formalen Bildung in die öffentliche Diskussion bringen.

**Würfel:** Ja, hier würde ich auch die zentrale strategische Funktion sehen: Bedeutung und Wert der Weiterbildung sichtbar zu machen.

**Seiverth:** Sicher ist es eine wichtige Option des Vorhabens, durch ein trägerübergreifendes Vorgehen Erwachsenenbildung als eigenständiges Handlungsfeld zu stärken. Wir geben ihr die Chance, sich unter den Bedingungen einer »Auditgesellschaft« zu bewähren und den bei den Teilnehmenden wachsenden Erwartungen nach akkreditierten (»glaubwürdig gemachten«) Praxiskompetenzen ihrer Akteure zu entsprechen. Daneben sehe ich noch weitere Perspektiven: Kirchenintern gesehen sollte das Tätigkeitsfeld der Erwachsenenbildner gegenüber anderen kirchlich anerkannten und durch Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen geregelten Berufen (z.B. Religionspädagogen, Diakone, Erzieherinnen) erkennbarer und in seiner professionellen Qualität sichtbar werden. Daneben geht es auch um die Funktion und Rolle des Verbandes: Mit ihrer Beteiligung knüpft die DEAE an ein Kernelement ihrer Gründung und Funktionsbestimmung vor mehr als fünfzig Jahren an: Dass sie die Trägerin und Organisatorin einer praktikablen Professionalisierungsstrategie für die Evangelische Erwachsenenbildung sein soll und will. Diese Funktionsbestimmung ist für lange Zeit auf landeskirchlicher Ebene und in den Mitgliedseinrichtungen realisiert, zuletzt aber brüchig geworden und heute faktisch aufgelöst.

Mit GRETA erhält die DEAE historische und systematische Anknüpfungspunkte für ihre Funktion als »Professionalisierungsinstantz« der Evangelischen Erwachsenenbildung.

**Schlömp:** Meine Perspektive sind eher die bestehenden Qualitätsmanagement-Systeme: Strategisch gesehen besteht die Herausforderung darin, einheitliche Vorstellungen von Personalqualität dort zu implementieren.

---

#### »Zweiklassengesellschaft«

---

**DIE:** Welche besonderen Herausforderungen sehen Sie?

**Richter:** Eine besondere Herausforderung im Projekt wird die gleichberechtigte Moderation der Verbandsinteressen aller Projektpartner sein. Wenn das gelingt, dann gibt es keine Grenzen innerhalb des Projektauftrags.

**Fischer:** Die Erarbeitung eines Kompetenzprofils für Lehrende ist von großem Nutzen und kaum bestritten, ebenso die Erprobung von Anerkennungsverfahren. Problematischer werden die weiteren Implementierungsschritte für die Akkreditierung von Qualifizierungsangeboten und die Validierung vorhandener Kompetenzen. Die Gefahr besteht, dass dies zu einer Zweiklassengesellschaft der Lehrenden sowie zu einem impliziten Zwang zur Beteiligung am System führt – mit allen finanziellen Konsequenzen für die Lehrenden selber oder deren Organisationen. Das System muss deshalb so offen gehalten werden, dass es unterschiedliche Bildungskulturen erträgt. Auch sind allfällige Koppelungen mit der Qualitätssicherung (vor allem im Rahmen einer Akkreditierung) sowie die Kosten und deren Finanzierung sorgfältig zu bedenken.

**Frieling:** Die Herausforderung besteht m.E. darin, für das disparate Feld der Weiterbildung gleiche oder vergleichbare Standards zu formulieren. Schon die unterschiedlichen Bezeichnungen für Lehrkräfte bei den beteiligten Verbänden zeigen, welche Spannweite berücksichtigt werden muss. Grenzen werden sicher vor allem dann auszulösen.

ten sein, wenn es – in der Nachfolge des aktuellen Projektes – um die Umsetzung gehen wird, um die Frage, wer bietet die Leistung der Anerkennung an, wer entscheidet über das Erreichen eines Kompetenzniveaus und schließlich: wer zertifiziert zu welchen – auch finanziellen – Konditionen.

**Bielenberg:** Vor diesem Hintergrund begrüßen wir es, dass GRETA als Forschungs- und Entwicklungsprojekt konzipiert ist. Denn es muss zunächst einmal darum gehen, weiterbildungsweit in den Austausch darüber zu kommen, über welche Kompetenzen wir überhaupt sprechen und den Kompetenzbegriff zu klären, den wir zugrunde legen. Eine bildungspolitische Folgenabschätzung gehört ebenfalls unbedingt dazu.

#### »Keine Zertifizierungsmaschinerie«

**Menke:** Wenn wir über den dreijährigen Projektzeitraum hinausdenken, heißt das: Nicht »das Kind mit dem Bade ausschütten« und durch ein Anerkennungsverfahren keine neue Hürde für die Lehrenden aufbauen. Wir sollten vielmehr Sorge tragen, dass es im Rahmen der öffentlich verantworteten Weiterbildung möglich wird, die Neben- und Freiberuflichen adäquat für ihre Leistung und Kompetenzen zu bezahlen. Es geht nicht darum, eine neue oder weitere »Zertifizierungsmaschinerie« aufzubauen. Insofern ist es für uns wichtig, dass im Projektansatz intendiert ist, dass die bereits erbrachte berufliche Leistung der Lehrkräfte validiert wird. Damit könnte im besten Fall der langjährigen Tätigkeit von vielen Lehrenden auf unkomplizierte Weise eine schriftliche Anerkennung ihrer Berufsqualifikation und Berufsleistung zu teil werden. Eine weitere Herausforderung besteht sicherlich darin, einen Weg zu finden, bei dem die jeweiligen »Kulturen« der Weiterbildungsbereiche und ihr Selbstverständnis erhalten bleiben.

**Schlömp:** Die größte Herausforderung besteht darin, einheitliche Standards zu definieren und eine Bewertung der nicht-formalen Qualifikationen zu errei-

chen, die sich mit den bestehenden Vorgaben (z.B. DQR) deckt.

**Wüffel:** Dabei muss vermieden werden, zusätzlich zu bereits bestehenden Anforderungen (AZAV bei Arbeitsmarktdienstleistungen) aufwendige und kostenintensive Qualitätssicherungssysteme aufzubauen. Gleichzeitig muss natürlich deutlich gemacht werden, dass bestimmte Anforderungen zu erfüllen sind, wenn man hinreichende Qualität gewährleisten möchte.

**Seiverth:** Wir müssen der Sorge Rechnung tragen, dass die Mitwirkungs- und Zugangsbedingungen der ehrenamtlichen und der auf Honorarbasis Mitarbeitenden so normiert werden, dass dies eine selektive Wirkung entfaltet, was die personellen Voraussetzungen der Evangelischen Erwachsenenbildung negativ beeinflussen könnte. Soweit mit diesem Projekt mittelfristig eine stärkere Anerkennung der Professionalität erwachsenbildnerischer Praxis und das Bewusstsein der Beruflichkeit unterstützt wird, hätte dies auch zur Folge, Honorierungsmaßstäbe dem gewachsenen Selbstbewusstsein und gesellschaftlichen Wert erwachsenbildnerischer Praxis anzupassen.

**DIE:** Wo sehen Sie die spezifische Rolle Ihres Verbandes in dem Vorhaben?

**Richter:** Der DVVO ist der einzige Dachverband in Deutschland, der die Trainer, Dozenten und Erwachsenenbildner eint und ihre Professionalität sowohl mit einem Berufskodex als auch mit einem Qualitätsmanagement-System unterstützt. Zudem verfügt der DVVO über Konzepte für ein skalierbares Anerkennungssystem. Diese Konzepte bringt der DVVO ein.

**Fischer:** Wir werden darauf achten, dass unsere Zugehörigkeit sowohl zum Hochschul- wie auch zum Weiterbildungssystem nicht zu Doppelspurigkeiten führt.

**Wüffel:** Seitens des BBB können wir umfangreiche Erfahrungen mit QM-Systemen einbringen und damit verbunden Know-how in einer qualitätsbezogenen Gestaltung von Vermittlungsprozessen.

**Menke:** AuL ist wichtig, die Perspek-

tiven der in der Praxis Tätigen einzubringen. Sie sollen definieren, welche Kompetenzen sie haben und welche Vorstellung sie von einem Anerkennungssystem für ihre Tätigkeiten einbringen möchten. Um die Sicht der Betroffenen einzuholen, veranstaltet das Projekt in den verschiedenen Handlungsfeldern, die durch die Verbände vertreten werden, Workshops, in denen Lehrende und die, die diese rekrutieren, gemeinsam Konzepte erarbeiten.

**Bielenberg:** Als AdB vertreten wir besonders die Perspektive der Einrichtungen, also der Bildungsstätten, Akademien und Bildungswerke.

**Frieling:** Innerhalb der Landesverbände der Volkshochschulen und im DVV sind zahlreiche Fortbildungskonzepte entstanden, die wir im Anerkennungssystem gut aufgehoben sehen wollen. In der Vertretung der Kursleitenden ist es uns wichtig, ein Anerkennungssystem mit zu entwickeln, das Rücksicht nimmt auf die Begrenztheit ihrer Ressourcen und ihre Positionen stärkt. Und schließlich wollen wir den Entwicklungsprozess konstruktiv-kritisch begleiten, d.h. wir wollen stets auch Folgenabschätzung betreiben. Dabei geht es um die Einschätzung von Praktikabilität, aber auch um Fragen von Zuständigkeiten und nicht zuletzt um die Sicherung von Entscheidungskompetenzen.

**Seiverth:** In der DEAE bestand mit dem »Fernstudium Grundkurs Erwachsenenbildung« ein Instrument, an das angeknüpft werden könnte. Wir möchten den Anspruch einer »werteorientierten und ethisch reflektierten Erwachsenenbildung« in der Ausarbeitung des Referenzmodells artikulieren und eine auch religiös fundierte Bildungspraxis als Teil einer öffentlich verantworteten Erwachsenenbildung vertreten. Dazu würde auch eine kritische Reflexion der Kompetenzsemantik gehören und der Versuch, den Bildungsbegriff als Bezugs- und Differenzsemantik zu artikulieren.

**DIE:** Vielen Dank für Ihre Einschätzungen, die dem Projekt Mut machen.