

Perspektiven nach dem Auslaufen der GRETA-Projektphasen¹

Erwachsenenpädagogische Professionalität entwickeln

AUTORENGRUPPE GRETA-KONSORTIUM

Über einen Zeitraum von acht Jahren hinweg sind mit Förderung des Bundes Instrumente und Verfahren entwickelt worden, mit denen sich erwachsenenpädagogische Kompetenzen Lehrender bilanzieren und anerkennen lassen. Diese Inventare firmieren unter »GRETA – kompetent handeln in Training, Kurs und Seminar«. In dem vorliegenden Beitrag reflektiert das GRETA-Konsortium, bestehend aus sieben deutschlandweit tätigen Weiterbildungsverbänden² und dem DIE, den erreichten Stand zu Projektende und erschließt Möglichkeiten und Vereinbarungen zur Weiterarbeit mit den Ergebnissen.

Erreichter Stand

Das zentrale Projektergebnis von GRETA ist ein Anerkennungsverfahren, das allen Personen offensteht, die im weitesten Sinne Lehraufgaben in der Erwachsenen- und Weiterbildung übernehmen (z. B. als Kursleiter/in, Dozent/in, Teamer/in, Trainer/in, Lernbegleiter/in). Das sind allein in Deutschland zwischen 600.000 und einer Million Menschen. GRETA ermöglicht die Sichtbarmachung ihrer allgemein-pädagogischen, also ihrer nicht-fachspezifischen Kompetenzen. Hierzu bearbeiten Interessierte ein »PortfolioPlus« und lassen sich auf dieser Basis von einem qualifizierten GRETA-Gutachtenden eine GRETA-

Kompetenzbilanz ausstellen. Sie erhalten so einen Nachweis ihrer Kompetenzen und Hinweise für die eigene professionelle Weiterentwicklung. Ein weiteres niedrigschwelliges Instrument ist der »GRETA-Reflexionsbogen«, der ohne Begutachtung und Bilanz auskommt und als erste Beschäftigung mit dem Thema eine systematische Reflexion der eigenen Kompetenzen ermöglicht. Beide Instrumente beruhen auf dem vom DIE wissenschaftlich verantworteten GRETA-Kompetenzmodell (Lencer/Strauch 2016; Alberti/Strauch/Brandt 2022) und den zugehörigen Kompetenzbeschreibungen und Indikatoren für Kompetenzstufen (Alberti/Hillerich/Strauch 2022). Das Produktangebot wird vom GRETA-Konsortium ideell verantwortet und über das DIE und sein Webangebot greta-die.de präsentiert und administriert.

GRETA ist eine Antwort auf eine Ausgangslage, die zunächst ganz praktische Herausforderungen enthält:

- Wie können Lehrende ihre Kompetenzen berufsbegleitend weiterentwickeln, und wie können Einrichtungen, Verbände oder die öffentliche Hand dies unterstützen? Welche Fortbildungen eignen sich dazu?

¹ 2014–2018 GRETA I (Grundlagen für die Entwicklung eines trägerübergreifenden Anerkennungsverfahrens von Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung) und 2018–2022 GRETA II (Pilotierung der GRETA Anerkennungsinstrumente und -verfahren), Förderkennzeichen W1455GRETA.

² Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e. V. (ADB), Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (AUL), Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e. V. (BBB), Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e. V. (DGWF), Deutscher Volkshochschul-Verband e. V. (DVV), Dachverband der Weiterbildungsorganisationen e. V. (DVWO), Verband Deutscher Privatschulverbände e. V. (VDP).

- Nach welchen Kriterien und auf welcher Grundlage können Weiterbildungseinrichtungen »gute« Lehrkräfte rekrutieren? Über welche Kompetenzen sollten diese verfügen?

Perspektiven

»Das GRETA-Konsortium hat auf eine Strategie individueller Professionalitätsentwicklung gesetzt.«

GRETA beantwortet diese Fragen vor dem Hintergrund von Rahmenbedingungen, die eine breite Professionalisierung der Erwachsenen- und Weiterbildung erschweren:

- Es gibt keine in der Breite des Feldes der Erwachsenen- und Weiterbildung etablierte Regelung für den Berufszugang.
- In der Erwachsenen- und Weiterbildung arbeiten viele Personen ohne formale pädagogische Qualifikation.
- Es gibt keinen für die Breite des Feldes der Erwachsenen- und Weiterbildung zuständigen Berufsverband.
- Ein großer Teil lehrender Tätigkeiten wird nicht in sozialversicherungspflichtigen Angestelltenverhältnissen ausgeübt, sondern im Nebenberuf oder freiberuflich.
- Die Einkommenssituation ist von großer Varianz geprägt und nicht selten prekär. Zwar konnte in Teilen des Feldes ein tariflicher Mindestlohn durchgesetzt werden, doch ist – von Ausnahmen abgesehen (Integrationskurse, Alphabetisierung und Grundbildung) – eine Verbesserung der Einkommenssituation nicht in Sicht. Sie würde umfangreiche ordnungspolitische und strukturelle Veränderungen der Weiterbildung erfordern, die zwar immer wieder politisch gefordert, aber bislang nicht konkret umgesetzt wurden.

In dieser Gemengelage hat das GRETA-Konsortium auf eine Strategie individueller Professionalitätsentwicklung gesetzt, in der vorhandene Kompetenzen sichtbar gemacht werden und so Anerkennung finden können. Dies erscheint gerade auch vor dem Hintergrund einer überproportional hohen Weiterbildungsbereitschaft der Lehrenden zielführend. Flankiert werden soll dies durch Unterstützung der Berufs- und Trägerverbände, durch staatliche Supportstrukturen und durch Fördermöglichkeiten. Die Bilanzierung und die ihr vorausgehende Reflexion der eigenen Kompetenzen können in der Weiterbildung Nutzen stiften und perspektivisch Qualität verbessern. Hierzu bieten die GRETA-Inventare vielfältige Ansatzpunkte.

Aus den Partnerschaften mit Weiterbildungseinrichtungen in der bisherigen Erprobung sind uns folgende Nutzendimensionen der GRETA-Inventare bekannt:

Lehrende erhalten ...

- die Möglichkeit einer systematischen Reflexion ihrer eigenen Kompetenzen,
- einen Nachweis über ihre individuellen Lehrkompetenzen,
- Anerkennung für ihr professionelles Wissen und Können,
- eine Beratung zur eigenen professionellen Weiterentwicklung,
- Hinweise für ihre individuelle Karriereplanung,
- die Möglichkeit einer langfristig verbesserten Wettbewerbsfähigkeit.

Einrichtungen können ...

- eine Orientierung über Kompetenzanforderungen erhalten,
- ihr Personal strukturiert rekrutieren,
- ihre Personal- und Organisationsentwicklung strategisch betreiben,
- eine Bestandsaufnahme der Kompetenzen ihres Lehrpersonals vornehmen,
- die Qualität ihres Lehrpersonals ausweisen,
- Train-the-Trainer-Angebote entwickeln oder weiterentwickeln.

Herausheben möchten wir folgende Einsatzperspektiven:

1. GRETA als Nachweis der Qualität im Rahmen von Qualitätsmanagementverfahren:

Bildungsorganisationen müssen in der Regel die Qualität ihres Angebots und ihres Bildungspersonals im Rahmen von zertifizierten Qualitätsmanagementverfahren nachweisen. Für die Zertifizierung müssen Bildungseinrichtungen u. a. Qualifikations- und Kompetenzanforderungen an Lehrende definieren, einschließlich fachlicher, didaktisch-methodischer und personaler Kompetenzen. Die GRETA-Kompetenzbilanz bietet diese Nachweismöglichkeit. Einige Einrichtungen haben sich bereits explizit für GRETA entschieden, um darüber Nachweise der Qualität zu erbringen, etwa bei der Zertifizierung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) oder im Rahmen des Siegels der European Foundation for Quality Management (EFQM).

QM-Verfahren rekurrieren zuweilen auf nationale und internationale Normen (etwa DIN oder ISO). GRETA sollte in solchen Normen als eine unter mehreren Möglichkeiten aufgeführt werden, Lehrkompetenzen nachzuweisen. Als Beispiel kann die im



Ablauf PortfolioPlus

Oktober 2021 veröffentlichte Norm DIN 33459 gelten (»Anforderungen an die Überprüfung, Aufrechterhaltung und Verbesserung der Kompetenzen von Lernbegleitern – Anforderungen an Personen«), in die GRETA Eingang gefunden hat.

Wir ermuntern die fachkundigen Stellen, GRETA-Prozesse flächendeckend als Nachweise für Personalqualität zu akzeptieren.

2. GRETA als Referenz für Fortbildungen:

Die Weiterbildungslandschaft erhält mit dem GRETA-Kompetenzmodell einen über Träger- und Teilfeldgrenzen hinweg integrierenden Bezugspunkt für Fragen der Professionalisierung und Qualität. Das stärkt die Erwachsenen- und Weiterbildung als eigenständigen vierten Bildungsbereich. Das Kompetenzmodell kann aufgrund seines generischen Charakters als Referenz verwendet werden, wo immer ein strukturiertes Set an Kompetenzen Lehrender benötigt wird. Hierfür steht es frei zugänglich im Internet zur Verfügung (→ www.greta-de.de/webpages/greta-interaktiv).

Praktisch relevant wird das GRETA-Kompetenzmodell, wenn sich erwachsenenpädagogische Aus- und Fortbildungen daraufhin ausrichten.

Bereits jetzt wird GRETA in der Neufassung der »Erwachsenenpädagogischen Qualifizierung« (EPQ) des Landesverbandes der Volkshochschulen Nordrhein-Westfalen als Orientierung für die Modellierung erwachsenenpädagogischer Kompetenzen genutzt, ebenso beim Fortbildungsprogramm für Kursleitende des Servicezentrums der Berliner vhs und bei den Trainerfortbildungen von WBS Training. Auch die Lernplattform EULE als Teil des DIE-Portals wb-web folgt dieser Struktur.

Wir regen an, diesen Beispielen zu folgen. Dies würde helfen, passend zu der eigenen Kompetenzbilanz und sich daraus ergebenden Entwicklungsfeldern geeignete Lernmöglichkeiten zu finden.

3. GRETA als Rahmen für die Professionalisierung in Berufsgruppen:

Die GRETA-Inventare können im Rahmen der Weiterbildungspolitik für gezielte Professionalisierungsinitiativen adaptiv

verwendet werden. Dies sollte keinesfalls so erfolgen, dass ein in der gesamten Erwachsenen- und Weiterbildung gleichermaßen gültiger Mindeststandard an Kompetenzen definiert wird. Dies widerspräche der Heterogenität des Feldes und wäre nur mit sehr hohem Aufwand umsetzbar. Für einzelne Berufsgruppen allerdings kann auf eine Verständigung auf jeweils passende Kompetenzstandards hingearbeitet werden, die den Zugang zu einer Berufstätigkeit in dem Bereich regeln können. Daran mitzuwirken sehen die Dachverbände auch als ihre Aufgabe an. Noch gibt es keine Umsetzungserfahrungen dazu, allerdings wurden hierzu im Gespräch mit bildungspolitischen Akteuren geeignete Personengruppen identifiziert. Aktuell bieten die Handlungsempfehlungen des Kuratoriums Alphabetisierung und Grundbildung eine Grundlage, GRETA-Kompetenzbilanzen zum Nachweis generischer Lehrkompetenzen für die Tätigkeit in diesem Arbeitsfeld heranzuziehen. Ähnliche Lösungen könnten für die abschlussbezogene Weiterbildung nach SGB II etabliert werden.

Förder- und Unterstützungsstrukturen

Zur Sicherung eines bundesweiten Supports und als Voraussetzung breiterer Implementation im Feld benötigt GRETA eine Zentrale Koordinierungsstelle. Die Verbände im Konsortium haben dem DIE das Mandat erteilt, diese zu betreiben. So übernimmt das DIE nach Projektende Aufgaben wie Ausstellung der Bilanzen, Gutachterqualifizierung, Qualitätssicherung der Instrumente, Gewinnung und Beratung der Nutzungspartner, Vernetzung von Akteuren sowie Marketing und den Betrieb des Webangebots. Das DIE erbringt die wissenschaftlichen und infrastrukturellen Leistungen aus institutionellen Mitteln von Bund und Ländern. Der GRETA-Reflexionsbogen kann gebührenfrei genutzt werden. Wer seine Kompetenzen über das »PortfolioPlus« bilanzieren lassen möchte, kann hierzu verschiedene Module im Preisspektrum von 180 bis 350 Euro zzgl. 7 Prozent MWST erwerben, die als »Kompetenzprüfung« deklariert steuerlich absetzbar sind. Die vorbereitenden Gespräche mit Lehrkräften ergaben, dass

ein solcher Preisrahmen als zumutbar und angemessen eingeschätzt wird.

Für einen Teil der Zielgruppe stellt die Kompetenzbilanzierung eine Investition in die eigene berufliche Zukunft dar. Dies dürfte vor allem bei denjenigen Personen der Fall sein, die Weiterbildung im Hauptberuf betreiben. Doch dürfen wir daraus nicht den Schluss ziehen, die finanzielle Last der Professionalisierung ganz überwiegend den ohnehin schon belasteten Lehrenden zu übertragen. Hier sind vielmehr Einrichtungen, Verbände sowie die öffentliche Hand gefragt. Unsere Empfehlungen für die verschiedenen Akteure lauten daher:

- Wir regen an, dass Weiterbildungseinrichtungen und Träger den bei ihnen tätigen Lehrkräften Angebote einer Fortbildung unterbreiten, für die vergünstigte Pakete an GRETA-Kompetenzbilanzierungen eingekauft werden können.
- Lehrende können über Bildungsgutscheine Fortbildungsteilnahmen (teil-)finanzieren.
- Einrichtungen, Träger und Verbände können eigene Mitarbeitende als GRETA-Gutachtende qualifizieren lassen, die innerhalb von Fortbildungen GRETA-Kompetenzbilanzen ausstellen, die dann für Lehrende kostenfrei wären.
- Es liegt in der Zuständigkeit und im Aufgabenbereich der Länder, die Professionalisierung der Lehrkräfte als ein wichtiges Fundament der Weiterbildung voranzutreiben. Hier sollten Förderprogramme aufgelegt werden, die Lehrkräften ermöglichen, die in GRETA aufgeführten Kompetenzen systematisch zu erwerben und bilanzieren zu lassen. Eine solche Förderung kann auch ESF-Mittel einschließen.

»Die dringend notwendige Professionalisierung der EB/WB ist nur in einer gemeinsamen Anstrengung zu leisten.«

Eine weitere Möglichkeit wäre, Bilanzierungsgutscheine auszugeben und finanzielle Unterstützung für die Durchführung oder Teilnahme an Fortbildungen zu gewähren. Das GRETA-Konsortium wird sich weiterhin für solche Fördermöglichkeiten einsetzen.

Wir empfehlen, dass sich – den Beispielen aus der Projektlaufzeit folgend – weitere Erprobungsregionen etablieren, die sich durch eine politische Flankierung und den Betrieb einer dezentralen Supportstelle auszeichnen. Im Projekt firmierten die Bundesländer Sachsen und Schleswig-Holstein als Erprobungsregionen mit besonderer Unterstützung des Verbandes Sächsischer Bildungsinstitute (vSBI) und des ver.di-Forums Nord als sog. GRETA-HotSpots. Neben landespolitischen Flankierungen können auch Lösungen auf der Ebene anderer Gebietskörperschaften oder regionaler Zusammenschlüsse zielführend sein (z. B. Metropolregionen).

Feedbackgespräch
Foto © DIE/Rothbrust.



- Auf Landes- und Bundesebene ergeben sich Förderperspektiven mit der Adaption der GRETA-Instrumente in bestimmten Angebotsbereichen (z.B. Alphabetisierung und Grundbildung, abschlussbezogene berufliche Weiterbildung).
- Auf Bundesebene können infrastrukturelle Innovationen gefördert werden, die GRETA nutzen und weiterentwickeln. So wird zum Beispiel im BMBF-INVITE-Verbundprojekt KUPPEL (KI-unterstützte plattformübergreifende Professionalisierung erwachsenenpädagogischer Lehrkräfte) ein GRETA-basiertes Curriculum für ein digitales Lernangebot zum Erwerb von digitalen Lehrkompetenzen entwickelt. Dem digitalen Nachweis erfolgreicher GRETA-Kompetenzentwicklung widmet sich das BMBF-Projekt TrainSpot.



Alberti, V., Hillerich, S. & Strauch, A. (2022). *GRETA – kompetent handeln in Training, Kurs & Seminar: Das GRETA-Kompetenzmodell 2.0*. <http://www.die-bonn.de/id/41543>

Alberti, V., Strauch, A. & Brandt, P. (2022). Digitale Kompetenzen Lehrender. Zur Möglichkeit ihrer Integration in Modelle generisch pädagogischer Kompetenzen am Beispiel von GRETA. *Magazin erwachsenenbildung.at* (44/45). <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-44-45/16939-digitale-kompetenzen-lehrender.php>

Lencer, S. & Strauch, A. (2016). *Das GRETA-Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung (texte.online)*. <https://www.die-bonn.de/id/34407>

Die Beispiele zeigen: Die dringend notwendige Professionalisierung der Erwachsenen- und Weiterbildung in Deutschland ist nur mit einer gemeinsamen Anstrengung von staatlichen, gemeinschaftlichen und privaten Akteuren zu leisten. Die in den GRETA-Projekten entwickelten Inventare können dazu einen wichtigen Beitrag leisten. In diesem Sinne werden die an GRETA beteiligten Verbände auch über die Projektlaufzeit hinaus die Arbeit der Zentralen Koordinierungsstelle unterstützend begleiten. Mit den vorgeschlagenen Maßnahmen wählt das Konsortium einen Mittelweg zwischen einer vollständig den Marktgesetzen überlassenen Qualitätspolitik der Weiterbildung auf der einen Seite und einer Reglementierung durch staatliche oder verbandliche Akteure auf der anderen Seite.

Die gemeinsame Arbeit an den GRETA-Projekten hat nicht nur praktisch nutzbare Instrumente und Verfahren hervorgebracht, sondern dazu beigetragen, jenseits der Bedürfnisse und Sichtweisen der Teilfelder und ihrer Vertretungen immer das Gemeinsame, Verbindende, Generische zu identifizieren, das eine Kontur von Erwachsenen- und Weiterbildung als einem Bildungsbereich stiftete.

Die Autorengruppe
GRETA-Konsortium besteht aus

DR. JUDITH AUST
Verband Deutscher Privatschulverbände e. V. (VDP)

BRIGITTE BOSCHE
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE)

DR. PETER BRANDT
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE)

DR. FRIEDRICH ERBEN
Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e. V. (ADB)

GUNDULA FRIELING
Deutscher Volkshochschul-Verband e. V. (DVV)

JÖRG-FRIEDRICH GAMPPER
Dachverband der Weiterbildungsorganisationen e. V. (DVWO)

PEER-OLAF KALIS
Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e. V. (DGWF)

BARBARA MENKE
Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (AUL)

PROF. DR. JOSEF SCHRADER
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE)

STEFAN SONDERMANN
Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e. V. (BBB)

DR. ANNE STRAUCH
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE)

Kontakt: brandt@die-bonn.de