»Wir wollen GRETA adaptiv anlegen«

Fragen und Antworten zur Pilotierung von Instrumenten und Verfahren trägerübergreifender Kompetenzvalidierung

Seit gut vier Jahren ist ein Konsortium aus Dachverbänden und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) unterwegs, um Instrumente und Verfahren für eine trägerübergreifende Anerkennung erwachsenenpädagogischer Kompetenzen zu entwickeln. Unter der Marke »GRETA – kompetent handeln in Training, Kurs und Seminar« sind u. a. ein Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung und ein Validierungstool »PortfolioPlus« entwickelt worden. Ende 2018 ist eine zweite vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanzierte Projektlaufzeit gestartet, in deren Verlauf die Praxistauglichkeit der Instrumente überprüft werden soll. WEITER BILDEN sprach mit den Projektbeteiligten über Chancen und Risiken dieses im Feld kontrovers diskutierten Projekts.

Gesprächspartner der Redaktion waren Dr. Peter Brandt (DIE), Dr. Friedrun Erben (Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten, ADB), Gundula Frieling (Deutscher Volkshochschul-Verband, DVV), Joerg-Friedrich Gampper (Dachverband der Weiterbildungsorganisationen, DVWO), Peer-Olaf Kalis (Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudien, DGWF), Barbara Menke (Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben, AUL), Dietmar Schlömp (Verband deutscher Privatschulverbände, VDP) und Stefan Sondermann (Bundesverband der Träger beruflicher Bildung, BBB).

Online: https://www.die-bonn.de/weiterbilden/2019-kompetenz-01.pdf

Worum geht es in GRETA II, und welche Chancen sieht Ihr Verband in der Mitwirkung?

FRIELING: Der DVV will bei der Entwicklung eines trägerübergreifenden Anerkennungsverfahrens kritisch-konstruktiv mitwirken. Den Volkshochschulen und ihren Verbänden ist es wichtig, dass bei möglichen strukturbildenden Maßnahmen ihre Interessen berücksichtigt und vertreten werden. In der 2. Projektphase spielt die Erprobung eine entscheidende Rolle. Hier kann sich zeigen, ob und inwieweit die GRETA-Produkte geeignet und nachgefragt sind. Erste Erfahrungen aus den zurückliegenden Workshops lassen vermuten, dass die Akzeptanz bei den Lehrkräften hoch sein wird.

KALIS: Für die DGWF soll die Erprobung zeigen, ob sich GRETA auch im Kontext der wissenschaftlichen Weiterbildung etabliert und welche Instrumente sich in welchen Nutzungssettings als sinnvoll erweisen.

SONDERMANN: Der BBB wird die besonderen Bedingungen und Regularien, denen die berufliche Erwachsenenbildung unterliegt, im Projektzusammenhang darstellen und verständlich machen.

GAMPPER: Kein Weiterbildungskunde zweifelt mehr daran, dass es einen gravierenden Zusammenhang zwischen den Kompetenzen des Lehrenden und seinem Lernerfolg als Teilnehmer gibt. In dem heute stark umkämpften Weiterbildungsmarkt haben Weiterbildungseinrichtungen deshalb einen Balanceakt zu bewältigen: Einerseits müssen die Kompetenzen der Lehrenden den Kunden transparent gemacht werden; andererseits muss zugleich deutlich werden, dass Trainer, Coaches und Berater, die einen Prozess der Kompetenzbilanzierung durchlaufen haben, in Zukunft entsprechend den positiv festgestellten Kompetenzen besser monetär honoriert werden. In den DVWO-Mitgliedsorganisationen gibt es neben Weiterbildungs- und Fortbildungseinrichtungen auch Personen als Mitglieder – als Trainer, Coaches und Berater. Um deren aller Interessen bezüglich Kompetenzausweisungen zu vertreten, engagiert sich der DVWO in GRETA II.

ERBEN: Der ADB rückt die politische Bildung in den Fokus. Seine Mitwirkung garantiert, dass die Bedarfe und Möglichkeiten der Einrichtungen politischer Erwachsenenbildung ernst genommen und ihre Potenziale genutzt werden. Da das Feld der Erwachsenenbildung/Weiterbildung sehr ausdifferenziert ist, erachten wir es als wichtig, die unterschiedlichen Perspektiven der Lehrenden und der Einrichtungen sichtbar zu machen und in die Diskussion um Professionalisierung einzubeziehen. Der ADB selbst ist ein gutes Abbild dieser Pluralität – sowohl die Größe als auch die inhaltliche Ausrichtung der Mitgliedseinrichtungen betreffend. Der ADB wird die Verknüpfung zu den fach- und feldspezifischen Besonderheiten, die in GRETA zu Recht nicht ausbuchstabiert werden, herstellen. Vor diesem Hintergrund achtet der ADB besonders auf die Spannung zwischen der Notwendigkeit einer Standardisierung, die in einem solchen Projekt angelegt ist, und den Potenzialen der freien, offenen und durch vielfältige Quellen gespeisten politischen Bildung.

»Wir wollen ganz verschiedene Nutzungsweisen der Instrumente erproben.«

Wie viel Gemeinsamkeit braucht GRETA?

MENKE: Mit dem Kompetenzmodell und dem PortfolioPlus haben wir eine gemeinsame Referenz für Akteure aus allen Teilfeldern der Erwachsenen- und Weiterbildung vorgelegt. Das schafft ein gemeinsames Bewusstsein davon, was für professionelles Handeln in diesem Feld bedeutsam ist, und stärkt die Erwachsenen- und Weiterbildung als Bildungsbereich. Eine solche trägerübergreifende Initiative hat es m. W. noch nicht gegeben. Trotzdem fürchten im Feld manche, dass es zu einer Spaltung der Erwachsenenbildung/Weiterbildung kommt. Diese Befürchtung beruht auf der Überlegung, dass bei einer flächendeckenden Nutzung der Instrumente Weiterbildungsbereiche zweiter Klasse entstehen könnten, nämlich da, wo überwiegend Personen mit geringen Stundenvolumina im Nebenerwerb oder ehrenamtlich tätig sind, z. B. in der politischen Erwachsenenbildung. Das Konsortium wird einer solchen Entwicklung durch mehrere Maßnahmen vorbeugen: Validierungen sollen nicht vorrangig summativ, sondern formativ zum Einsatz kommen, so werden weniger die Defizite als vielmehr Potenziale und Entwicklungsfelder sichtbar. Zweitens werden Einrichtungen, bei denen die Mehrzahl der Lehrenden nebenberuflich oder ehrenamtlich tätig ist, bei der Erprobung ausdrücklich auch als Nutzungspartner berücksichtigt. Wir haben hierzu bereits Anfragen, z.B. aus der katholischen Erwachsenenbildung.

SONDERMANN: Außerdem wollen wir ganz verschiedene Nutzungsweisen der Instrumente erproben. Dass Lehrende vollständige Kompetenzvalidierungen durchführen wollen, halten wir

Online: https://www.die-bonn.de/weiterbilden/2019-kompetenz-01.pdf

eher bei denjenigen für wahrscheinlich, die schon jetzt Weiterbildung als Haupterwerb betreiben oder bei denen, die dies als interessante berufliche Perspektive für sich sehen. Aber es ist ausdrücklich Teil unserer Strategie, auch für Weiterbildner mit geringen Zeitbudgets geeignete Maßnahmen zu erproben. Hierzu wurde ein niedrigschwelliges Instrument zur Selbstreflexion der eigenen erwachsenenpädagogischen Kompetenzen entwickelt, das sowohl Lehrende zur eigenständig organisierten Selbstreflexion nutzen können als auch Einrichtungen als Personalentwicklungsinstrument. Denkbar sind hier z. B. auch kleinere Workshops zur Reflexion über und Sensibilisierung für erwachsenenpädagogische Kompetenzen und Anforderungen – gerade für geringfügig lehrend Tätige im Nebenerwerb. Wir wollen GRETA maximal adaptiv anlegen.

KALIS: In der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen unterrichten ganz unterschiedliche Gruppen von Lehrenden. Das GRETA-Modell wird besonders für Lehrbeauftragte interessant sein, die ihren Lebensunterhalt durch Lehraufträge an unterschiedlichen Hochschulen bestreiten. Sie können mit dem Modell ihre erwachsenenbildnerischen Kompetenzen validieren und sich so weiter professionalisieren. Für Lehrende, die nur in geringerem Umfang in der wissenschaftlichen Weiterbildung unterrichten, aber dieses Engagement langfristig weiterführen möchten, kann das Modell zur Selbstreflexion genutzt werden.

GRETA II plant ein Nebeneinander von koordinierter Erprobung und Graswurzel-Strategie. Warum?

MENKE: Das Interesse an GRETA und die Bereitschaft, sich auf das Thema Kompetenzanerkennung einzulassen, sind an der Basis, also bei den Einrichtungen und bei den Lehrenden selbst, sehr groß. Andererseits begegnet uns auf der Ebene der Verbände, vor allem auf Landesebene, wo die Mittel für Weiterbildung zugeteilt werden, eine verhaltenere, mitunter skeptische Reaktion. So verständigten wir uns auf eine Strategie, die beides ermöglichen sollte: Initiative und Erprobungslust »von unten« sowie eine notwendige politische Flankierung und Begleitung, die sich auf Bundesebene durch die Arbeit von uns als Konsortium ausdrückt, und zusätzlich, indem wir mit einer konkreten Beispielregion zusammenarbeiten.

»Das Interesse am Thema Kompetenzanerkennung ist an der Basis sehr groß.«

SCHLÖMP: Wir wollen beobachten, welche Rolle es spielt, wenn bildungspolitische und verbandliche Akteure gemeinsam für GRETA einstehen. Das probieren wir in Sachsen. Die Landesebene ist dabei ein sinnvoller Rahmen, weil sich Weiterbildungspolitik stark auf dieser Ebene abspielt.

BRANDT: Wir erproben in Sachsen auch, welche Rolle es für die Verbreitung der Instrumente spielt, ob es einen sog. GRETA-HotSpot gibt, also eine Ansprecheinrichtung als Multiplikator vor Ort. Im Rahmen der parallel ablaufenden Graswurzel-Erprobung wird auf diese Infrastruktur verzichtet und unmittelbar zwischen einer bundesweit agierenden Koordinierungsstelle und dem Feld interagiert. So ergibt sich ein kontrastives Erprobungsdesign.

Für welche Aufgaben bedarf es einer zentralen Koordinierung?

FRIELING: Die Koordinierungsstelle übernimmt Aufgaben wie Beratung, Information, Auswahl und Schulung der Gutachter, Weiterentwicklung der Instrumente und deren Qualitätssicherung. Sie organisiert Netzwerktreffen, betreibt ein GRETA-Webangebot und koordiniert das GRETA-Konsortium. Auf ausdrücklichen Wunsch der Träger wird das DIE als neutrale Wissenschaftsorganisation die Rolle der zentralen Koordinierungsstelle übernehmen.

Welche Rolle haben die Gutachter?

KALIS: GRETA-Gutachter begutachten und bewerten mithilfe des GRETA-Instrumentariums und anhand einer festgelegten Indikatorik die im PortfolioPlus dokumentierten Kompetenzen. Sie geben den Lehrenden Rückmeldung zu den Begutachtungsergebnissen und händigen die individuellen GRETA-Kompetenzbilanzen in einem Beratungsgespräch aus. Gutachter müssen über Lehr- und Beratungskompetenz verfügen.

BRANDT: Interessierte Personen können sich beim DIE melden und sich schulen lassen.

Mit welchen Nutzungspartnern startet die Erprobung?

MENKE: Das steht derzeit noch nicht fest. Wir haben zahlreiche Anfragen aus allen Teilbereichen der Erwachsenen- und Weiterbildung. Es handelt sich um Einrichtungen sehr unterschiedlicher Größe und Programmschwerpunkte, über ganz Deutschland verteilt. Das DIE wird 2019 mit rund 15 Einrichtungen Kooperationsvereinbarungen schließen

Online: https://www.die-bonn.de/weiterbilden/2019-kompetenz-01.pdf

und dort mindestens 300 Kompetenzbilanzen erstellen lassen.

Wie können sich Lehrende und Einrichtungen an GRETA beteiligen?

GAMPPER: Hierzu kann das DIE direkt oder einer der beteiligten Verbände angefragt werden. Die Mitgliedsorganisationen des DVWO z. B. sind bundesweit tätig und könnten als Multiplikatoren bei der aktiven Umsetzung zukunftsfähiger GRETA-Kompetenzstrukturen für Trainer, Coaches und Berater auftreten.

Welche Mitwirkungsmöglichkeiten gibt es für Verbände, die im GRETA-Konsortium aktiv werden wollen?

SCHLÖMP: Das Konsortium ist prinzipiell offen für weitere Bundesverbände, die sich hinter die GRETA-Idee stellen wollen. Formal gilt hier das Kooptationsprinzip.

Welche Rezeption der GRETA-Ideen aufseiten der Weiterbildungspolitik wünschen Sie sich?

BRANDT: Der erste Ansatz von GRETA ist es, Einrichtungen, Lehrende und Verbände in die Lage zu versetzen, an der Professionalitätsentwicklung der Lehrenden eigenaktiv zu arbeiten. Die Instrumente sollen dabei in erster Linie formativ, also entwicklungsunterstützend zum Einsatz kommen. Perspektivisch ist es auch im Sinne des GRETA-Konsortiums, wenn es zu Selbstverpflichtungen von Einrichtungen, Trägern oder Fachgruppen kommt. So könnte man in Weiterbildungsbereichen Anforderungen als Standard definieren und im Rahmen einer Selbstverpflichtung für die Lehrenden des Bereichs anwenden. Diese Selbstverpflichtungen sollten in den jeweiligen Einsatzbereichen selbst definiert werden und können je nach Trägerbereich ganz unterschiedlich ausfallen oder aber auch innerhalb eines Trägerbereichs für bestimmte Gruppen von Lehrenden gelten. Das Schöne ist ja, dass man mit dem gemeinsamen Instrumentarium eine Bandbreite situations- und anwendungsbezogener Lösungen entwerfen kann. Auf keinen Fall darf es eine gleichlautende Kompetenzanforderung für alle Akteure geben. Kritiker fürchten ja, dass sich Politik, zumal auf Landesebene, die GRETA-Instrumente in einer solchen inadäquaten Weise zu eigen machen wird. Unsere bisherige Wahrnehmung der Landespolitiken ist, dass man dort sehr viel Rücksicht auf die verbandlichen Interessen nimmt und nicht gegen diese agieren möchte. Uns scheint es in dieser Situation lohnend zu sein, aufseiten der Politik Interesse zu wecken für aus Praxis- und Verbandssicht sinnvolle und sachgerechte Initiativen. Politik könnte zum Beispiel Projekte fördern, mit denen Weiterbildungsakteure lernen, mit den GRETA-Instrumenten zu arbeiten und für ihr Feld passende Entwicklungen voranzutreiben. Auf diesen konstruktiven Ansatz setzt GRETA, damit in Sachen Professionalitätsentwicklung mittelfristig Bewegung in die Weiterbildung kommt

»Es werden keine neuen Zertifizierungshürden geschaffen.«

SONDERMANN: Wenn die Verbände und ihre Landesgliederungen offensiver und positiver den Landesministerien gegenüber aufträten und statt ihren Befürchtungen die angestrebten Qualitätsverbesserungen zum Hauptthema machten, wären die Erfolgsaussichten auf Länderebene größer.

ERBEN: Der ADB hofft, dass die Verantwortlichen in der Weiterbildungspolitik die Vielfalt des Feldes anerkennen, das gerade durch die ungeregelten Zugänge seine Stärke gewinnt. Weiterbildungspolitik kann durch GRETA selbst gestärkt werden, wenn Anliegen und Herausforderungen sichtbarer und kommunizierbar werden. Aufgabe des Konsortiums ist es, mit der Politik ins Gespräch zu kommen, sowohl auf Ebene des BMBF und der KMK als auch auf Ebene der Länder, sowie dafür zu sorgen, dass die Projektergebnisse und Produkte nicht für ein Kontroll- und Regelungsinstrument missbraucht werden, sondern in positiver Weise der Professionalisierung zugutekommen.

Wie sichert GRETA, dass mit den Instrumenten keine neuen Zertifizierungshürden entstehen?

BRANDT: Es gibt ja verschiedene etablierte Verfahren, innerhalb derer Einrichtungen belegen, was sie für die erforderliche Qualifikation der Lehrenden tun bzw. wo sie diese nachweisen. GRETA kann und soll in diesen bestehenden Prozessen für den Nachweis herangezogen werden können – das gilt für die Träger- und Maßnahmen-Zulassung nach AZAV ebenso wie für QM-Systeme. Damit werden keine neuen Zertifizierungshürden geschaffen, sondern ein Angebot erarbeitet, wie bestehende Nachweispflichten in einer für die Beteiligten sinnvollen und zudem wissenschaftlich gesicherten Weise erfüllt werden können.

ERBEN: Aufgabe des Konsortiums ist es, hier geeignete Anknüpfungspunkte zu schaffen bzw. vorhandene sichtbar zu machen. Die Wünsche und Bedarfe

Online: https://www.die-bonn.de/weiterbilden/2019-kompetenz-01.pdf

der Weiterbildungsanbieter müssen in den Prozess einbezogen werden. Die Mitglieder des Konsortiums müssen in den politischen Raum kommunizieren, dass sie sich gegen die Etablierung neuer Zertifizierungsinstrumente mit ordnungspolitischen Folgen stellen.

Welches Zukunftsszenario schwebt dem Konsortium vor? Wie soll perspektivisch mit den Instrumenten gearbeitet werden?

KALIS: Wir müssen zunächst die Ergebnisse der Pilotierung abwarten. Abhängig davon wollen wir die erfolgreichsten Nutzungsweisen verstetigen. Wenn sich die Instrumente und Verfahren bewähren, sollen sie möglichst breit in die Weiterbildungspraxis implementiert werden. Dies wird vermutlich stark von der Initiative der Lehrenden, Einrichtungen und Verbände abhängen und auch dezentral organisiert sein. Gleichwohl wird es einiger zentraler und dezentraler Infrastrukturen bedürfen. In GRETA II erproben wir, wie nützlich diese sein können. Zu den zentralen Infrastrukturen zählen wir unser Konsortium sowie eine Stelle, die Vernetzung und Gutachterqualifizierung steuert sowie ein digitales Informationsangebot, das z. B. Gutachter vermittelt und Instrumente zum Bearbeiten bereithält. Die dezentralen Infrastrukturen knüpfen bei der HotSpot-Idee an. Vorstellbar sind, auf das Bundesgebiet verteilt, rund zehn bis fünfzehn solche Einrichtungen mit regionaler Zuständigkeit. Sie kommunizieren die GRETA-Idee in der Region und ermöglichen die Begegnung von Gutachtern und Lehrenden. Infrastrukturen, die sich in der Pilotierung bewähren, können und sollen in einer Zukunftsstrategie enthalten sein.

Wer soll das bezahlen?

SCHLÖMP: In der Projektlaufzeit können wir für 1.000 Personen eine kostenfreie Validierung anbieten. Für eine mögliche Implementierung prüft das Konsortium, welche Möglichkeiten es zur Refinanzierung von Validierungskosten gibt, die vor allem für den Prozess der Begutachtung entstehen. Entlastet werden könnten Lehrende, wenn Validierungsprozesse als Weiterbildungen anerkannt werden und somit über Bildungsgutscheine oder -prämien (teil-)finanziert würden oder die Kosten steuerlich abgesetzt werden. Der Beitrag der öffentlichen Hand könnte auch in institutionellen oder projektförmigen Zuschüssen für Akteure liegen, die GRETA-Instrumente anwenden. Das gilt zum Beispiel für HotSpots oder für Einrichtungen, die entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen durchführen.

»Weiterbildung ihrer gesellschaftlichen Funktion entsprechend wahrnehmbar machen!«

Wann wäre GRETA II für Sie als Verband ein Erfolg?

KALIS: Wenn sich der Stellenwert von pädagogisch-didaktischen Kompetenzen durch GRETA in der Praxis wissenschaftlicher Weiterbildung erhöhte.

GAMPPER: GRETA liefert mit seiner Kompetenzbilanzierung ein analytisch-strategisches Instrumentarium, mit dem die Kompetenz der Lehrenden als messbares Steuerungselement in ein Qualitätsmanagementsystem eingebettet werden kann. Wenn eine solche Einbettung zu wertschätzender Feedback-Kultur führte, verbunden mit der kritischen Auseinandersetzung mit der eigenen Lehrtätigkeit, und zugleich die wirtschaftliche Situation vieler Lehrenden verbessert würde, wäre GRETA II für den DVWO ein Erfolg – auch auf berufspolitischer Ebene.

SONDERMANN: Für den BBB würden sich die Erfolge des Projekts auch auf einer strategischen Ebene zeigen, nämlich, wenn Weiterbildung ihrer wichtigen gesellschaftlichen und bildungspolitischen Funktion entsprechend auch gesellschaftlich und politisch wahrgenommen würde.

ERBEN: Erfolgreich wäre das Projekt unter drei Bedingungen: Erstens, wenn adaptive Verfahren genutzt und breit angenommen werden und zur Qualifizierung des Feldes beitragen, ohne zu einer Verregelung und bildungspolitischen Normierung zu führen. Zweitens, wenn wir unsere ADB-Mitgliedseinrichtungen mit den GRETA-Instrumenten unterstützen können. Und drittens, wenn es uns gelingt, die fach- und feldspezifischen Kompetenzen – in unserem Fall die der politischen Bildung – mitzudenken und weiterzuentwickeln. Das ist eine wichtige Leistung, die wir erbringen müssen.

Online: https://www.die-bonn.de/weiterbilden/2019-kompetenz-01.pdf