

Anerkennung von Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung das GRETA-Anerkennungsverfahren

die

Deutsches Institut für
Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für
Lebenslanges Lernen

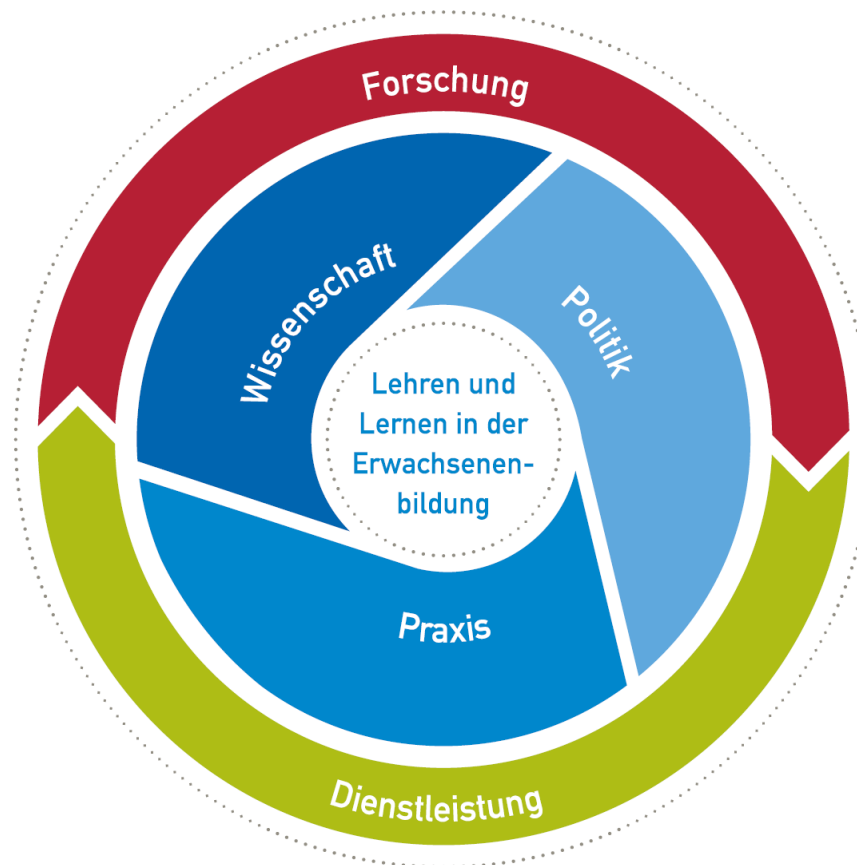
Dr. Anne Strauch

11.11.2019

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Das DIE ist die zentrale Einrichtung für Wissenschaft, Politik und Praxis der Erwachsenen- und Weiterbildung in Deutschland. Es forscht zu Fragen des Lehrens und Lernens Erwachsener.



Die Ziele unserer wissenschaftlichen Arbeit sind

- ➔ das Lernen und die Bildung Erwachsener zu verbessern,
- ➔ die Qualität von Weiterbildung zu erhöhen,
- ➔ das Weiterbildungssystem transparenter zu machen,
- ➔ zur Gestaltung eines leistungsfähigen Bildungssystems beizutragen



DIE/Rothorust

- ➔ Das Projekt GRETA
- ➔ Anerkennungsinstrumente und –verfahren
 - ➔ Das GRETA-Kompetenzmodell
 - ➔ GRETA-PortfolioPlus
- ➔ Pilotierungsphase



Das Projekt GRETA



GRETA

kompetent handeln in
Training, Kurs & Seminar

Pilotierung der GRETA-Anerkennungsinstrumente und –verfahren
(GRETA II)

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



- ➔ BMBF-gefördert als Forschungs- und Entwicklungsprojekt
- ➔ Dezember 2014 bis November 2018 (GRETA I)
- ➔ Dezember 2018 bis November 2021 (GRETA II)
- ➔ Koordination DIE
- ➔ Einbindung von 7 Trägern als Kooperationspartner

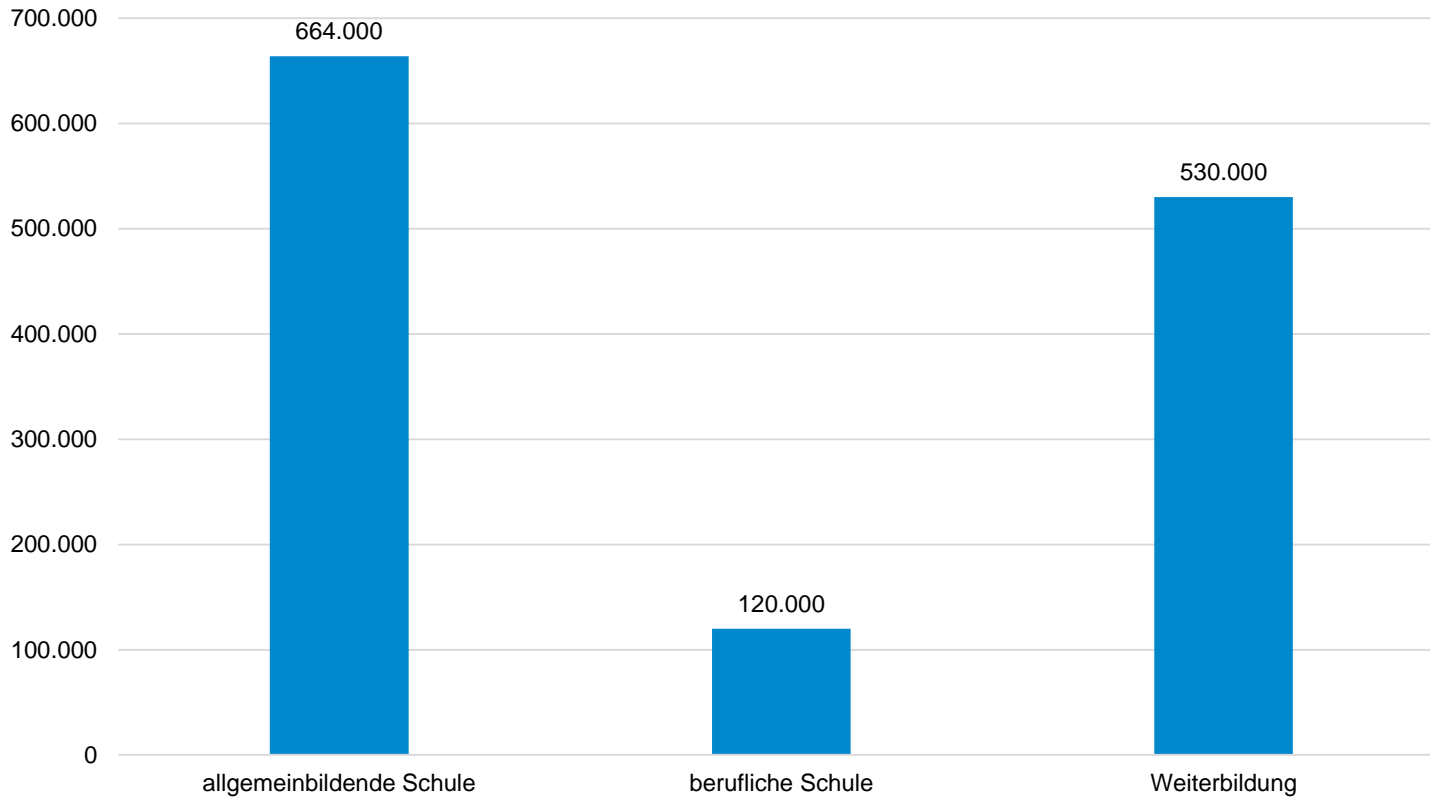
GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

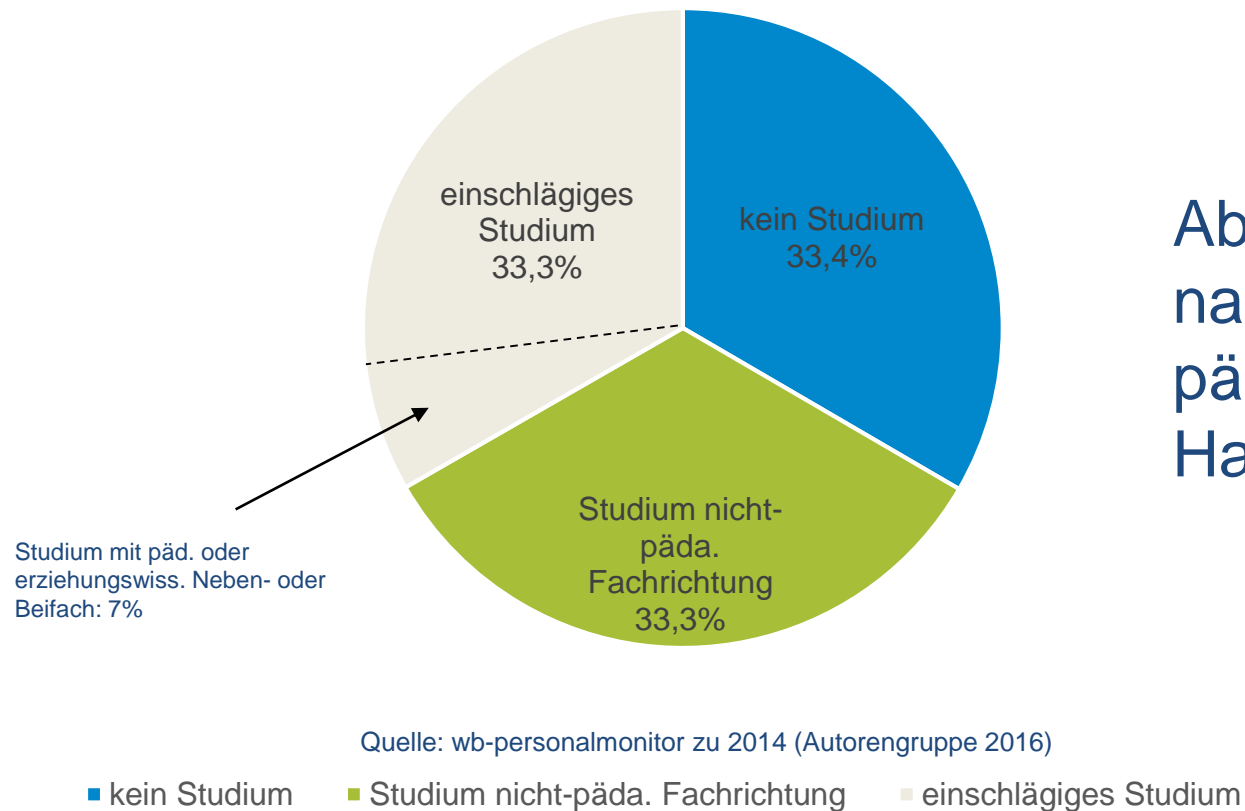


Lehrkräfte in Deutschland



Quellen: Destatis 2016, wb-Personalmonitor 2014

Akademische Qualifikationen Lehrender



Aber: vielfältige nicht nachgewiesene pädagogische Handlungskompetenzen !

- ➔ Professionalität von Lehrenden als qualitätskritische Stellschraube: lange vernachlässigt, jetzt zunehmend im Fokus
- ➔ Vorhandene Kompetenzen sichtbar machen; Professionalität anerkennen
- ➔ Allianzen zwischen Wissenschaft und Praxis schmieden
- ➔ EB/WB in der öffentlichen Wahrnehmung aufwerten durch Sichtbarmachung der Kompetenzen des Personals
- ➔ Zu einem gemeinsamen Verständnis als Erwachsenen-Fort- und Weiterbildung beitragen
- ➔ Einen Beitrag zur Validierungsstrategie leisten.
- ➔ **Einen Beitrag zur Professionalisierung des Personals in Fort-, Weiterbildung und Qualifizierung leisten**



LEHRENDE

- Anerkennung von Kompetenzen
- Verbreiterte berufliche Einsatzmöglichkeiten
- Zielgerichtete Kompetenzentwicklung
- Förderung kompetenzgerechter Entlohnung

EINRICHTUNGEN

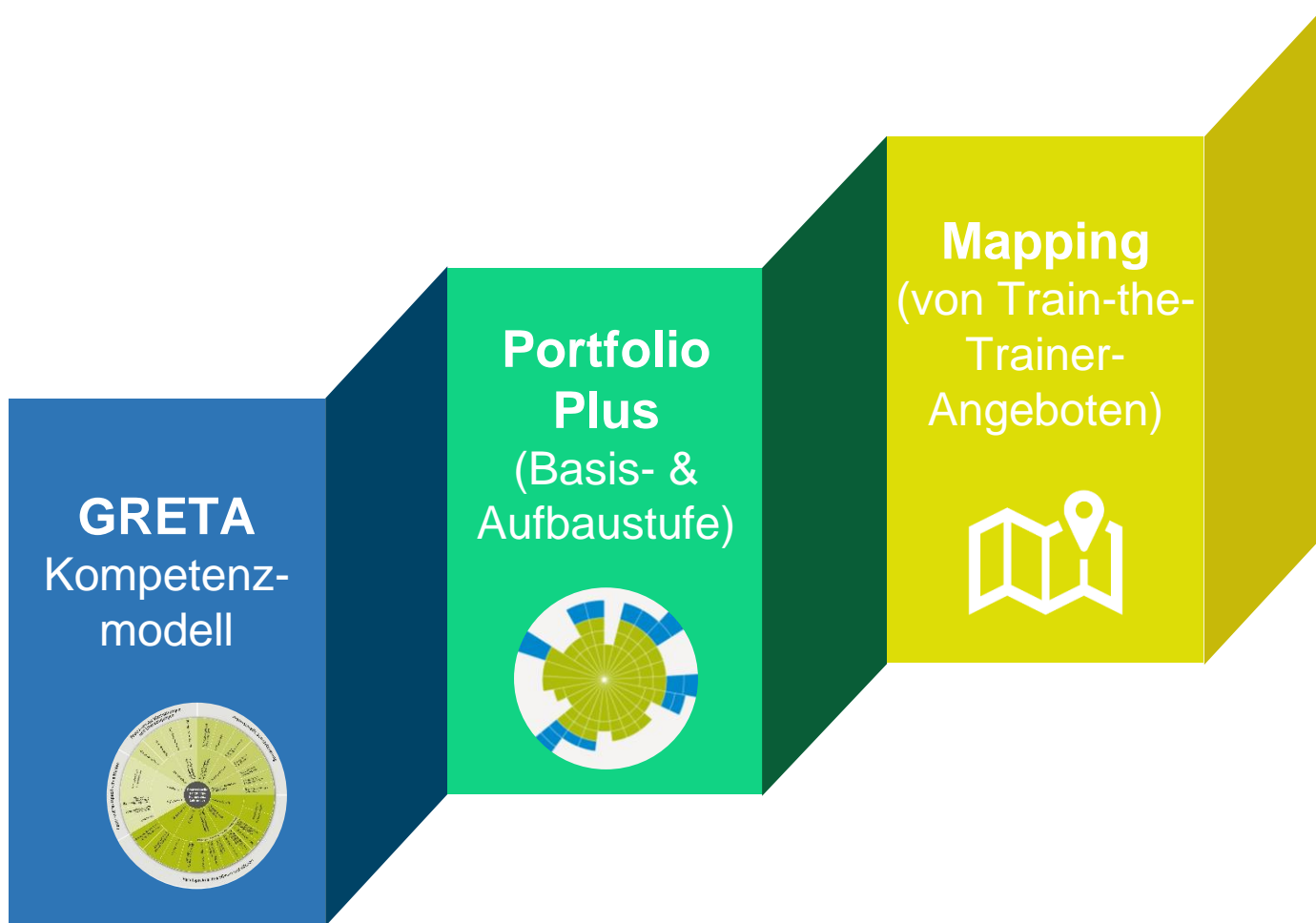
- Transparentere Rekrutierung des Lehrpersonals
- Einsetzbar für systematische Personalentwicklung
- Verbesserte Veranstaltungsqualität

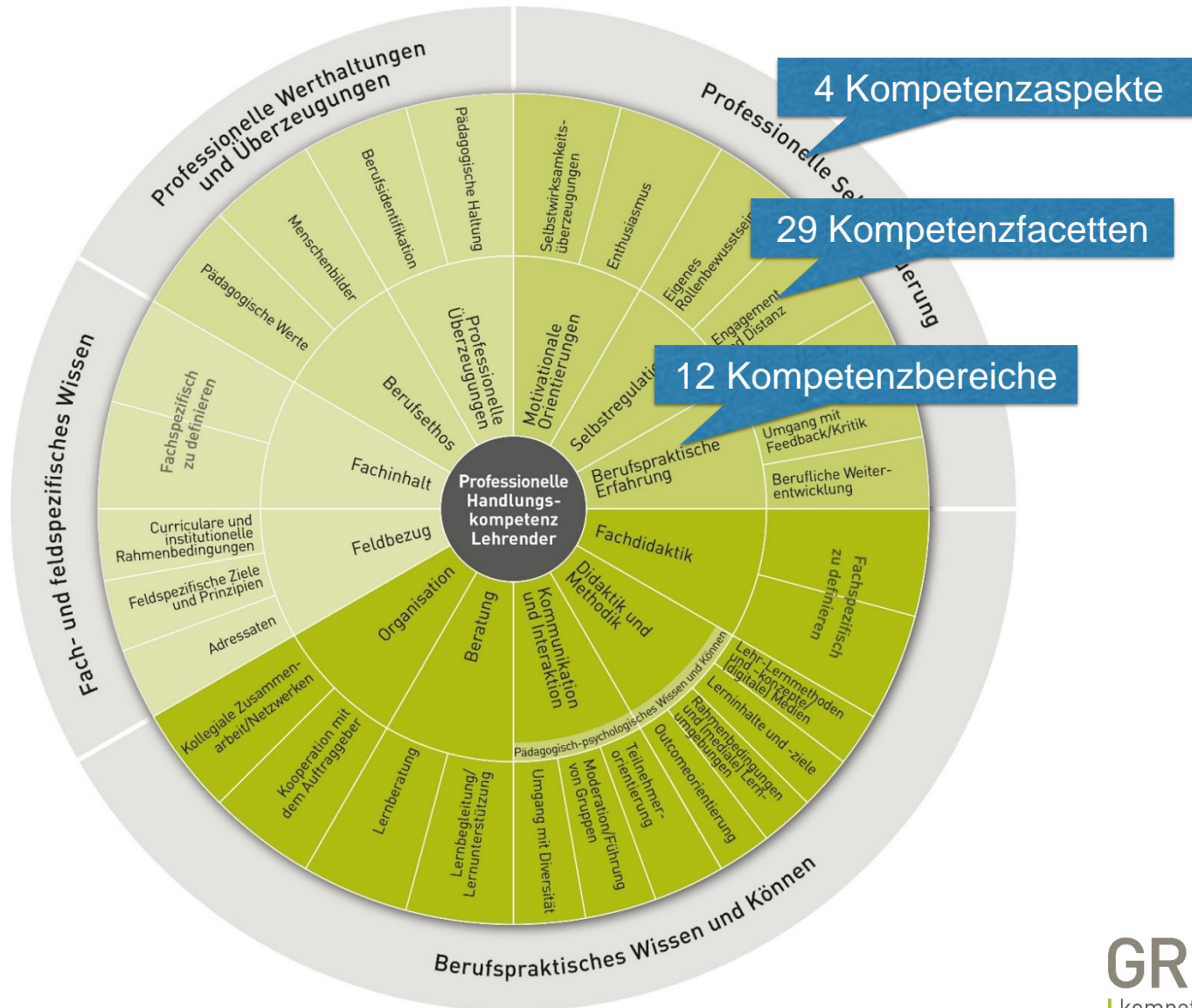
WEITERBILDUNG INSGESAMT

- Förderung Qualität und Anerkennung
- Systematisch aufeinander bezogene Train-the-Trainer Angebote
- Stärkung innerer Zusammenhalt der WB als Voraussetzung für breitere Anerkennung in Öffentlichkeit und Politik

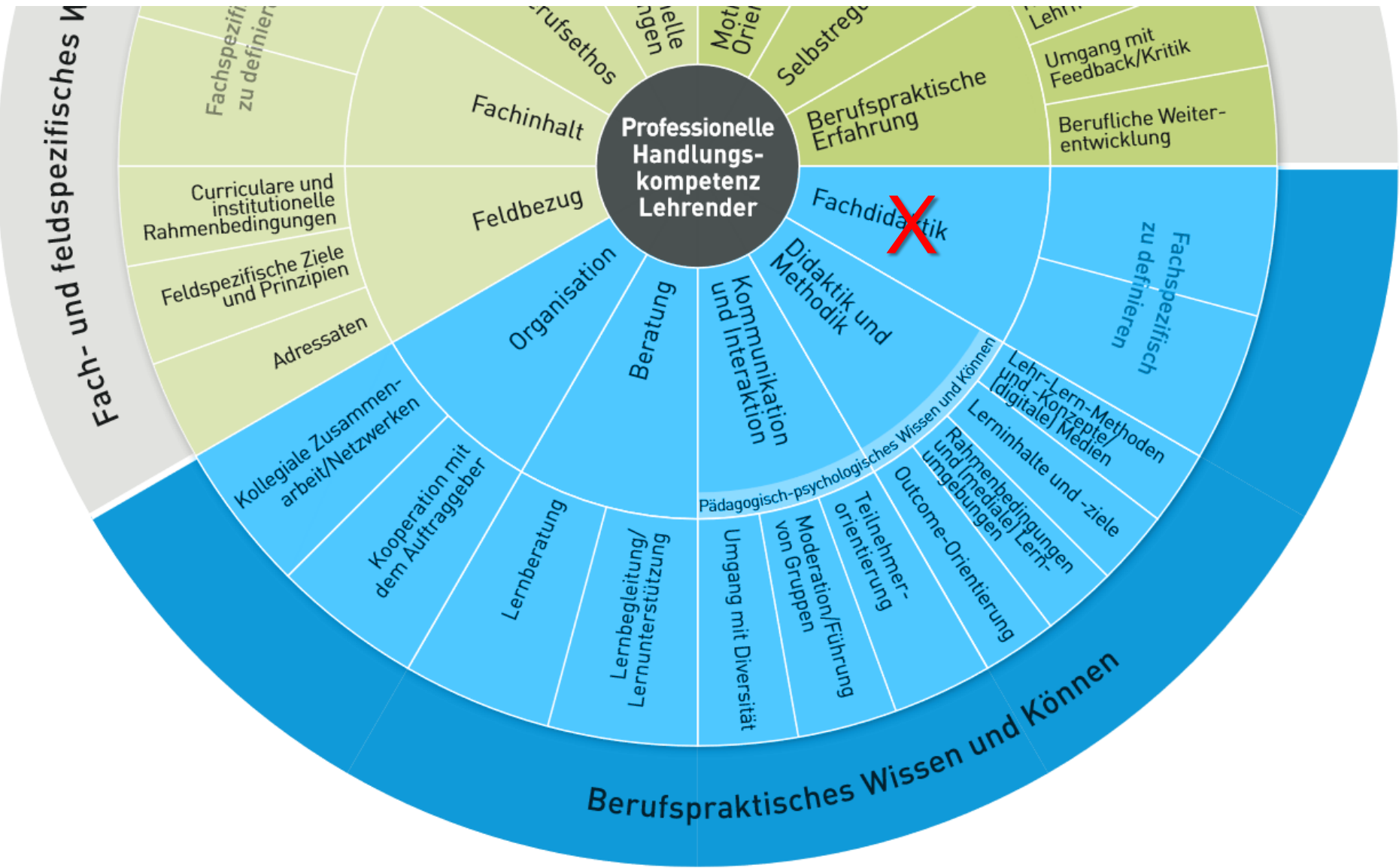
Anerkennungsinstrumente und -verfahren

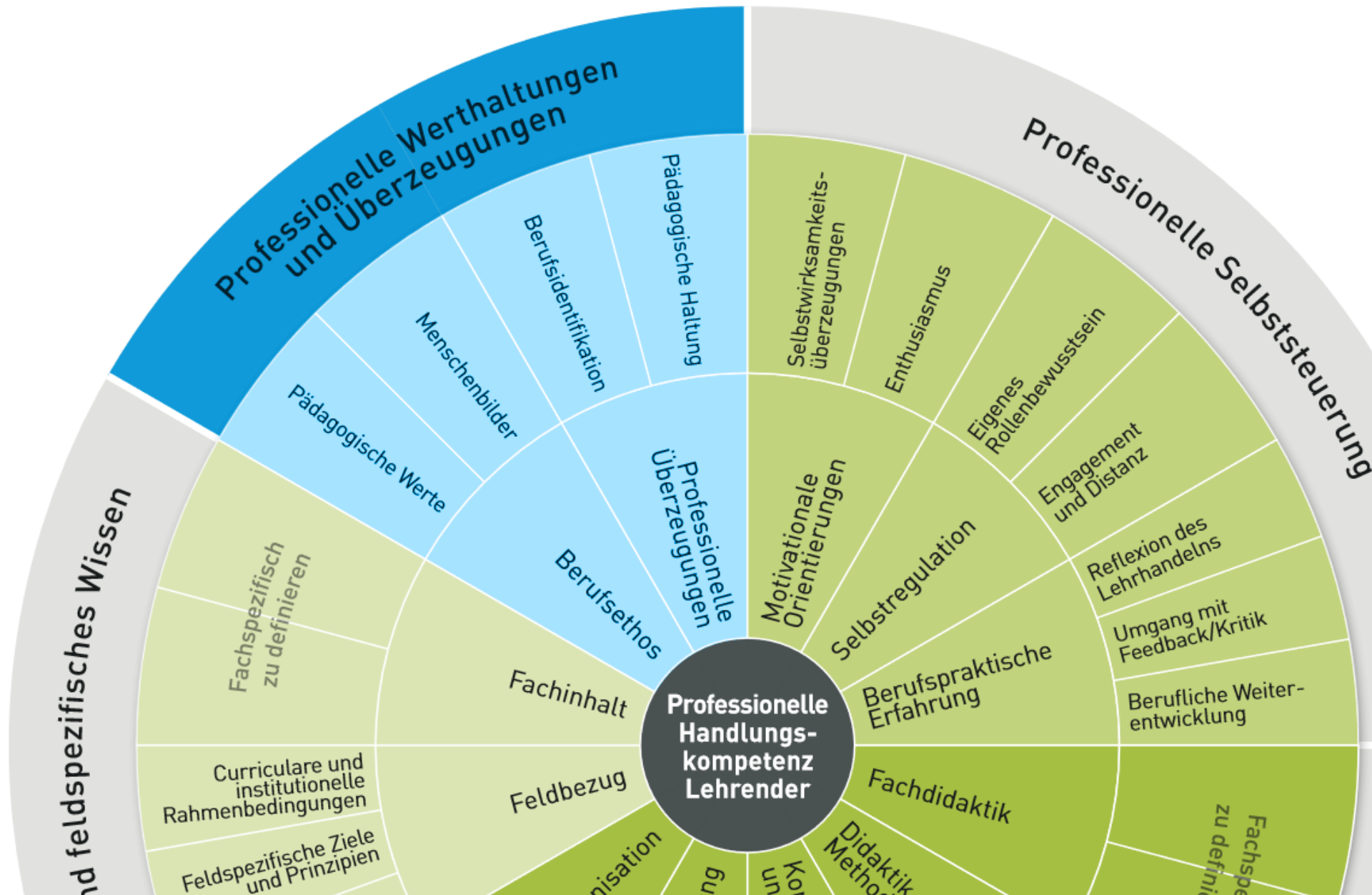


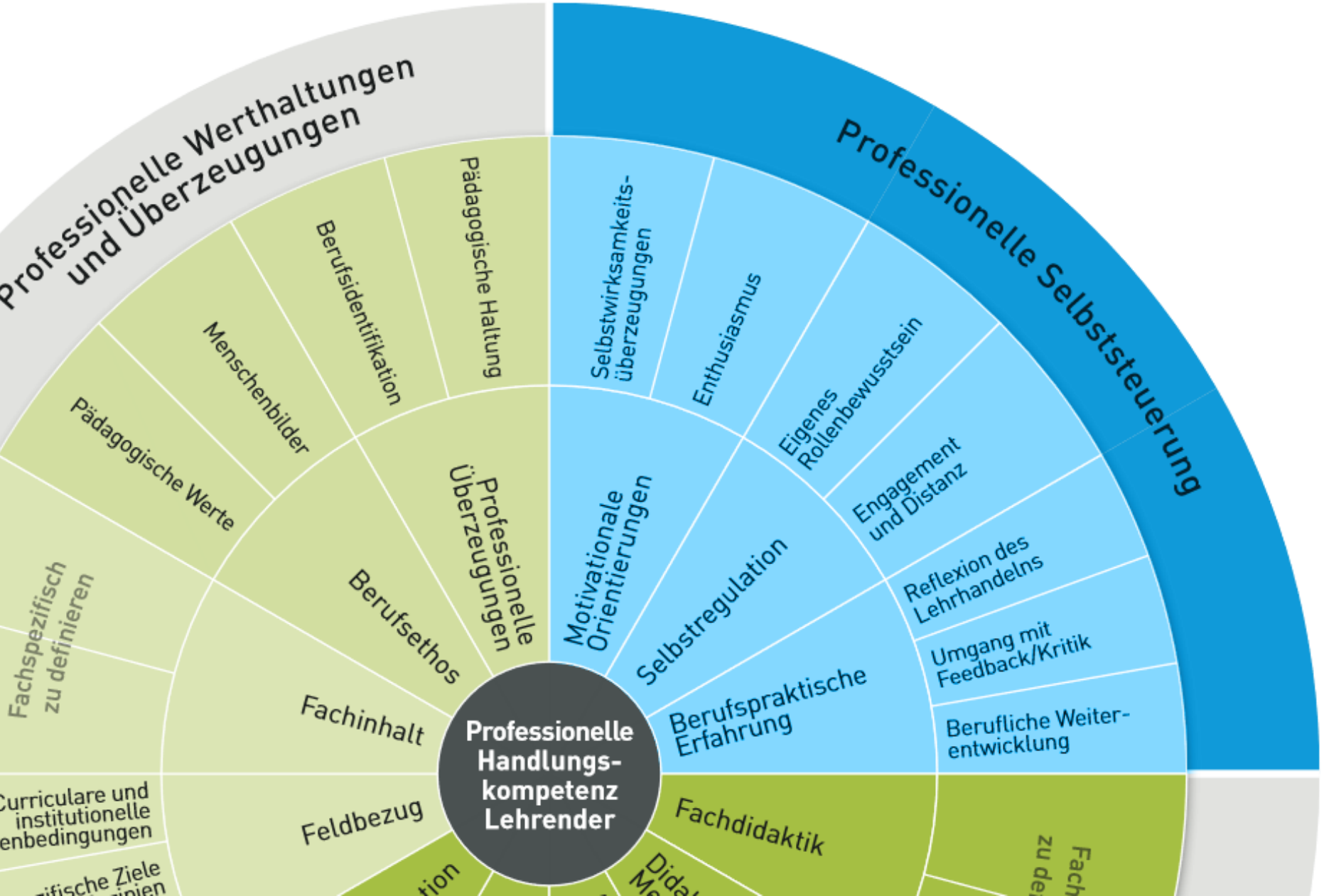




- ➔ Kompetenzverständnis nach Weinert
- ➔ Kompetenzen sind die
- ➔ *„bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“*
- ➔ Weinert 2001, S. 27
- ➔ Übernommen im Modell Professioneller Handlungskompetenz Lehrender nach Baumert-Kunter 2006
- ➔ => generisches Modell, bezogen auf typische pädagogische Handlungssituationen













Portfolio^{plus}

lehren – trainieren – Seminare leiten

Portfolio meiner pädagogischen Handlungskompetenzen für die Erwachsenen- und Weiterbildung

GRETA kompetent handeln in Training, Kurs & Seminar

die
Die Bonner Gesellschaft für Erwachsenenbildung
 Lehrkräftebildung
 Lehrkräfteentwicklung
 Lehrkräfteforschung
 Lehrkräftebildung
 Lehrkräfteentwicklung
 Lehrkräfteforschung

Portfolio^{plus}

Kompetenzbilanz Marie Musterfrau

GRETA

Kompetenzbilanz ist in Grundstufe (grün) und Aufbaustufe (blau) unterteilt. Ihr zugrunde liegen die fünf kognitive Lernzieltaxonomie nach Anderson et al. (2001) und die fünfstufige affektive Lernziel-
 taxonomie nach Krathwohl et al. (1975).

GRETA ist ein Netzwerk, das die Entwicklung von Kompetenzprofilen über den Lebenslauf hinweg ermöglicht. GRETA ist ein vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung koordiniertes Netzwerk von Einrichtungen für die Kompetenzentwicklung von Lehrkräften in der Erwachsenenbildung. Die Kompetenzbilanz ist ein mögliches Ergebnis des Profils GRETA.
www.die-bonn.de/greta



1. Zu meiner Person
2. Meine Rolle als Lehrende oder Lehrender
3. Angebote konzipieren
4. Angebote umsetzen
5. Angebote nachbereiten

- Kompetenzbilanz auf Grundstufe und Aufbaustufe
- Bedarf an Fragen auf unterschiedlichen Stufen
- Orientierung an der Lernzieltaxonomie von (Bloom et al. 1956, Anderson 2001)
- Formulierung von allg. Lernzielen pro Kompetenzfacette (Stufenbeschreibungen)
- Ableitung von Fragen auf verschiedenen Stufen von Lernzielen
- Formulieren von Indikatoren passend zu den Fragen und Stufenbeschreibungen

„Der kognitive Bereich, [...], schließt solche Lernziele ein, die **Erinnern oder Erkenntnis von Wissen** und die **Entwicklung intellektueller Fertigkeiten und Fähigkeiten**“ betreffen.

(Bloom et al. 1956, S.20; Hervorhebung durch den Verf.)

1. **Erinnern**

2. **Verstehen**

3. **Anwenden**

4. **Analysieren**

5. **Evaluiieren**

6. **Kreieren/Erzeugen**

PortfolioPlus

Basisstufe

(1-3)

PortfolioPlus

Aufbaustufe

(4-6)

(Bloom et al. 1956; Anderson et al. 2001)

Der affektive Bereich „...schließt Lernziele ein, die Veränderungen von **Interesse, Einstellungen** und **Werten** und die **Entwicklung** von **Wertschätzungen** und geeignetem **Anpassungsvermögen** beschreiben.“

(Bloom et al. 1956, S.21; Hervorhebung durch den Verf.)

1. Aufmerksam werden
 2. Reagieren
 3. Werten
-

PortfolioPlus
Basisstufe
(1-3)

4. Werteordnung
5. Charakterisierung
durch Wert oder
Wertesystem

PortfolioPlus
Aufbaustufe
(4+)

(Krathwohl et al. 1964)

2.17. Das professionelle Handeln stützt sich neben vielen Faktoren auch auf Überzeugungen von sich selbst, schwierige Situationen aufgrund eigener Kompetenzen bewältigen zu können. Welche Einstellung haben Sie gegenüber den folgenden Aussagen?

Basisstufe

i Bitte bewerten Sie, inwiefern Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
Ich glaube, dass ein Vertrauen in die eigenen Kompetenzen sich auch positiv auf das Lehr-Lern-Geschehen auswirkt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich glaube, dass der Glaube in die eigenen Kräfte dabei hilft, Schwierigkeiten zu überwinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich glaube, dass Menschen mit Belastungen besser umgehen können, wenn sie eine positive Einstellung zu sich selbst haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2.18. Welchen der folgenden Aussagen würden Sie zustimmen?

Aufbaustufe

i Bitte bewerten Sie, inwiefern Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
Wenn sich Widerstände auftun, finde ich Mittel und Wege, mich durchzusetzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3.8. Sind Sie selbst beruflich vernetzt und wenn ja, wie nutzen Sie die kollegiale Zusammenarbeit für Ihr professionelles Handeln?

Basisstufe

i Beschreiben Sie bitte Ihr Vorgehen.



3.9. Erläutern Sie bitte, inwiefern die kollegiale Zusammenarbeit oder berufliche Netzwerke Ihre Arbeit bestimmen?

Aufbaustufe

i Begründen Sie bitte Ihre Antwort.



4.10

Erstellen Sie ein didaktisches Konzept, das Lernziele, dazu passende Lerninhalte und Methoden, Rahmenbedingungen und Medien enthält, die optimaler Weise zur Erreichung Ihrer Lernziele beitragen. Das Thema soll in drei Einheiten à 60 Minuten abgehandelt werden.

- Wählen Sie dafür eines der folgenden Themen aus:
- a) „Ran an das Handy – Smartphone-Kurs für Senior/innen“.
 - b) „Das Bildungssystem der BRD“.

i Begründen Sie die Auswahl der Lerninhalte und Lernziele und legen Sie im weiteren Schritt passende Methoden fest, mit denen Sie das Angebot gestalten wollen.

Zeit in Minuten	Lernziel	Lerninhalt	Methode	Rahmenbedingungen/ (digitale) Medien
1. Unterrichtseinheit des Lehr-Lern-Angebots				
2. Unterrichtseinheit des Lehr-Lern-Angebotes				

➔ Kompetenzbeschreibung

- ➔ Die Kompetenzfacette Outcome-Orientierung umfasst die Ausrichtung des eigenen Lehrhandelns an den Lernergebnissen. Im Gegensatz dazu steht die (mittlerweile veraltete) Orientierung an den Lerninhalten. Mit der Outcome-Orientierung geht die Überzeugung einher, dass es nicht ausreicht, den Teilnehmenden lediglich die Lerninhalte zur Verfügung zu stellen, sondern dass das Lernen der Teilnehmenden nur angeregt, gefördert und ermöglicht werden kann. Mit kontinuierlichen Lernerfolgskontrollen wird die Orientierung am Outcome – also den Lernergebnissen – professionell in das eigene Lehrhandeln eingebettet. Lernerfolgskontrollen sollten sich als Soll-Ist-Vergleich an den vorab definierten Lernzielen orientieren. Auch sollten Lernerfolgskontrollen situationsgerecht sein und angewendet werden, damit die Lernenden selbst zur Reflexion ihres individuellen Kompetenzentwicklungsprozesses angeregt werden. Dazu bedarf es der Kenntnis verschiedener Methoden und Instrumente zur Kompetenzerfassung und deren Einsatz.

Stufe	Stufenbeschreibung	Taxonomiestufe*
1	Die Lehrkraft kann benennen, was zu dem Wissen über Outcomeorientierung gehört.	Erinnern

* Bloom et al. 1956; Anderson et al. 2001

Stufe	Stufenbeschreibung	Taxonomiestufe*
2	Die Lehrkraft kann die Bedeutung der Outcomeorientierung für das professionelle Handeln erklären.	Verstehen
1	Die Lehrkraft kann benennen, was zu dem Wissen über Outcomeorientierung gehört.	Erinnern

* Bloom et al. 1956; Anderson et al. 2001

Stufe	Stufenbeschreibung	Taxonomiestufe*
3	Die Lehrkraft kann ihr professionelles Handeln am Prinzip der Outcomeorientierung ausrichten.	Anwenden
2	Die Lehrkraft kann die Bedeutung der Outcomeorientierung für das professionelle Handeln erklären.	Verstehen
1	Die Lehrkraft kann benennen, was zu dem Wissen über Outcomeorientierung gehört.	Erinnern

* Bloom et al. 1956; Anderson et al. 2001

Stufe	Stufenbeschreibung	Taxonomiestufe*
4	Die Lehrkraft kann das professionelle Handeln in Bezug auf Outcomeorientierung analysieren.	Analysieren
3	Die Lehrkraft kann ihr professionelles Handeln am Prinzip der Outcomeorientierung ausrichten.	Anwenden
2	Die Lehrkraft kann die Bedeutung der Outcomeorientierung für das professionelle Handeln erklären.	Verstehen
1	Die Lehrkraft kann benennen, was zu dem Wissen über Outcomeorientierung gehört.	Erinnern

* Bloom et al. 1956; Anderson et al. 2001

Stufe	Stufenbeschreibung	Taxonomiestufe*
5	Die Lehrkraft kann nach (eigenen oder vorgegebenen) Kriterien beurteilen, ob das professionelle Handeln am Prinzip der Outcomeorientierung ausgerichtet ist.	Evaluieren
4	Die Lehrkraft kann das professionelle Handeln in Bezug auf Outcomeorientierung analysieren.	Analysieren
3	Die Lehrkraft kann ihr professionelles Handeln am Prinzip der Outcomeorientierung ausrichten.	Anwenden
2	Die Lehrkraft kann die Bedeutung der Outcomeorientierung für das professionelle Handeln erklären.	Verstehen
1	Die Lehrkraft kann benennen, was zu dem Wissen über Outcomeorientierung gehört.	Erinnern

* Bloom et al. 1956; Anderson et al. 2001

Stufe	Stufenbeschreibung	Taxonomiestufe*
6	Die Lehrkraft kann Lernerfolgskontrollen in Bezug auf Lernergebnisse kreieren.	Kreieren/Erzeugen
5	Die Lehrkraft kann nach (eigenen oder vorgegebenen) Kriterien beurteilen, ob das professionelle Handeln am Prinzip der Outcomeorientierung ausgerichtet ist.	Evaluieren
4	Die Lehrkraft kann das professionelle Handeln in Bezug auf Outcomeorientierung analysieren.	Analysieren
3	Die Lehrkraft kann ihr professionelles Handeln am Prinzip der Outcomeorientierung ausrichten.	Anwenden
2	Die Lehrkraft kann die Bedeutung der Outcomeorientierung für das professionelle Handeln erklären.	Verstehen
1	Die Lehrkraft kann benennen, was zu dem Wissen über Outcomeorientierung gehört.	Erinnern

* Bloom et al. 1956; Anderson et al. 2001

Stufe	Stufenbeschreibung	Taxonomiestufe*
Indikatoren zur Aufgabe der Stufe 1: b) ist die richtige Antwort.		
Aufgabe zu Stufe 1: Das Prinzip der Outcomeorientierung kann am besten beschrieben werden als... Kreuzen Sie bitte das Zutreffende an (Mehrfachnennung möglich). a) Die Orientierung des eigenen Lehrhandelns an der reinen Vermittlung der Inhalte. b) Die Orientierung des eigenen pädagogischen Handelns an den Lernergebnissen. c) Die Überzeugung, dass die Lernenden am Ende möglichst viel gelernt haben sollten.		
1	Die Lehrkraft kann benennen, was zu dem Wissen über Outcomeorientierung gehört.	Erinnern

* Bloom et al. 1956; Anderson et al. 2001

Indikatoren zur Aufgabe der Stufe 2:

Hier sollten mindestens zwei Argumente genannt werden, z.B. Teilnehmer erhalten wesentlich aussagekräftigere Vorabinformationen und können besser einschätzen, ob das Angebot für sie passt. Das Setzen von Zielen als Ergebnis des Lernprozesses impliziert in didaktischer Hinsicht die Kontrolle des Erfolgs. So steht am Ende des Lernprozesses die Überprüfung mittels einer „Lernzielkontrolle“, etwa in Form eines Tests.

Zertifikate können spezifischer und aussagekräftiger formuliert werden.

Die Formulierung von Lernzielen orientiert sich stärker am Lernenden und weniger an der Perspektive der durch die Lehrenden zu vermittelnden Inhalte.

Welche Bedeutung hat die Orientierung an Lernergebnissen für Ihr professionelles Lehrhandeln?

Bitte beantworten Sie die Frage stichpunktartig.

2	Die Lehrkraft kann die Bedeutung der Outcomeorientierung für das professionelle Handeln erklären.	Verstehen
1	Die Lehrkraft kann benennen, was zu dem Wissen über Outcomeorientierung gehört.	Erinnern

Aufgabe zu Stufe 3:

Je nach angestrebten Lernergebnis Überprüfung des Lernfortschritts. Was aus Ihrer Sicht zu welchem Lernergebnis passen? Ordnen Sie bitte die Methoden den Lernergebnissen zu.

1. Lernergebnis:
Die Teilnehmenden kennen die wichtigsten Redewendungen.
 2. Lernergebnis:
Die Teilnehmenden kennen verschiedene Möglichkeiten, Konflikte zu lösen.
 3. Lernergebnis:
Die Teilnehmenden sind in der Lage, ein Konfliktgespräch zu führen.
 4. Lernergebnis:
Die Teilnehmenden können eine verletzte Person in die Gruppe integrieren.
- Methoden: Mündliche Prüfung, Textaufgabe, Rollenspiel, Demonstration, Zeigen eines Videos

Methoden	Lehr-Lernziel 1	Lehr-Lernziel 2	Lehr-Lernziel 3	Lehr-Lernziel 4
Mündliche Prüfung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Textaufgabe	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rollenspiel	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Erstellung einer MindMap durch die TN	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Visualisierung über Karten	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Demonstration	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Zeigen eines Videos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

3 Die Lehrkraft kann ihr professionelles Handeln am Prinzip der Outcomeorientierung ausrichten.

Anwenden

Indikatoren zur Aufgabe der Stufe 3:

Im Prinzip eignen sich viele der angegebenen Methoden zur Lernzielkontrolle. Die Abbildung unten zeigt, welche Methoden zu den Lernergebnissen passen. Auch hier gilt die 2/3-Regel. Insgesamt gibt es hier 28 mögliche Punkte, wovon 18 Punkte erreicht werden müssen. Jedes richtig angekreuzte und jedes richtig nicht angekreuzte Feld wird mit 1 Punkt bepunktet. Jedes falsch angekreuzte und jedes richtige, aber nicht angekreuzte Feld ergibt -0.5 Punkte.

Aufgabe zu Stufe 4/5:

Stellen Sie sich folgendes Szenario vor:

Eine Lehrende führt ein Angebot zum Thema "Gewinnende Konfliktlösung - Verhaltensmuster erkennen und Handlungsspielräume erweitern" durch. Geplant sind dafür 5 Einheiten à 90 Minuten, die Zielgruppe sind Führungskräfte aus Klein- und Mittelständischen Unternehmen. Zum letzten Veranstaltungstermin möchte die Lehrende den Lernfortschritt der Lernenden überprüfen. Folgendes Lernergebnis soll überprüft werden: "Die Lernenden sind in der Lage, ein Konfliktgespräch mit schwierigen Mitarbeitern unter Berücksichtigung der drei zentralen Prinzipien zur konstruktiven und energiesparenden Konfliktklärung durchzuführen". Welche zwei Methoden zur Lernergebniskontrolle würden Sie in diesem Szenario einsetzen und warum?

i Bitte begründen Sie Ihre Antwort ausführlich.

4	Die Lehrkraft kann das professionelle Handeln in Bezug auf Outcomeorientierung analysieren.	Analysieren
---	---	-------------

Indikatoren zur Aufgabe der Stufe 4/5:

Hier: Stufe 4

Kurze Analyse des Szenarios und eine Art Diskussion, welche Methoden sich eignen.

Es müssen zwei Methoden genannt werden, die passen. Besonders geeignet erscheinen Methoden, die praktisch orientiert sind (Rollenspiele, mündliche Prüfungen, Produktion eines eigenen Videos etc.), da die Lernenden zeigen können sollten, dass sie Verhaltensmuster erkennen und Konflikte kommunikativ und konstruktiv lösen können. Dafür eignen sich z.B. auch Fallbeispiele. Weniger geeignet sind z.B. schriftliche Prüfungsformate.

Es muss mindestens eine knappe Analyse erfolgen (siehe Beispielantwort), inwiefern die Methoden an den Lernergebnissen orientiert sind. Dafür reicht ein Argument pro Methode, z.B. "zeigt die Performanz"

Stufe	Stufenbeschreibung	Taxonomiestufe*
5	Die Lehrkraft kann nach (eigenen oder vorgegebenen) Kriterien beurteilen, ob das professionelle Handeln am Prinzip der Outcomeorientierung ausgerichtet ist.	Evaluieren
4	Die Lehrkraft kann das professionelle Handeln in Bezug auf Outcomeorientierung analysieren.	Analysieren
3	Die Lehrkraft kann ihr professionelles Handeln am Prinzip der Outcomeorientierung ausrichten.	Anwenden
2	Die Lehrkraft kann die Bedeutung der Outcomeorientierung für das professionelle Handeln erklären.	Verstehen
1	Die Lehrkraft kann benennen, was zu dem Wissen über Outcomeorientierung gehört.	Erinnern

* Bloom et al. 1956; Anderson et al. 2001

Indikatoren zur Aufgabe der Stufe 4/5:

Stufe

Hier: Stufe 5

Kurze Analyse des Szenarios und eine Art Diskussion, welche Methoden sich eigenen.

6 Hier könnte z.B. auf die Zielgruppe eingegangen werden, das Veranstaltungssetting, das Ziel der Veranstaltung (gewinnende Konfliktlösung). Rein schriftliche Prüfungsformate allein sind für diese Zielgruppe zum Beispiel weniger geeignet, die Performanz sollte zumindest in einer Methode überprüft werden.

5 Es müssen zwei Methoden genannt werden, die passen. Besonders geeignet erscheinen Methoden, die praktisch orientiert sind (Rollenspiele, mündliche Prüfungen, Produktion eines eigenen Videos etc.), da die Lernenden zeigen können sollten, dass sie Verhaltensmuster erkennen und Konflikte kommunikativ und konstruktiv lösen können. Dafür eignen sich z.B. auch Fallbeispiele. Weniger geeignet sind z.B. schriftliche Prüfungsformate.

4 Es muss mindestens eine knappe Analyse erfolgen (siehe Beispielantwort), inwiefern die Methoden an den Lernergebnissen orientiert sind. Es müssen zudem mindestens zwei Argumente pro Methode benannt werden, die auch einen Bezug zum Szenario haben (z.B. Passung zur Zielgruppe, zu den Rahmenbedingungen, der Lernumgebung, den Lernergebnissen etc.).

3

2

1

Stufe	Stufenbeschreibung	Taxonomiestufe
6	Die Lehrkraft kann Lernerfolgskontrollen in Bezug auf Lernergebnisse kreieren.	Kreieren/Erzeugen
Aufgabe zu Stufe 6: Welche Methoden setzen Sie zur Kontrolle Ihrer Lernergebnisse ein und warum? Bitte schildern Sie exemplarisch drei Lernergebnisse aus Ihrer Praxis (inklusive Titel, Zielgruppe und Dauer des Angebots) und begründen Sie die Wahl Ihrer Methoden.		
Indikatoren zur Aufgabe der Stufe 6: Die Lehrkraft kann eine passende Lernerfolgskontrolle für das von ihr skizzierte Setting entwickeln und ihre Wahl gut begründen (siehe z.B. Indikatoren Stufe 4 & 5)		
1	Die Lehrkraft kann benennen, was zu dem Wissen über Outcomeorientierung gehört.	Erinnern

Stufe	Stufenbeschreibung	Taxonomiestufe*
5	Die Lehrkraft richtet ihr professionelles Handeln an einem begründeten Menschenbild aus.	Prägung durch Werte(system)
4	Die Lehrkraft kann den Einfluss von Menschenbildern auf das professionelle Handeln begründen.	Werteordnung
3	Die Lehrkraft ist überzeugt, dass Menschenbilder für das professionelle Handeln bedeutsam sind.	Werten
2	Die Lehrkraft ist bereit, ihr professionelles Handeln an einem Menschenbild zu orientieren.	Reagieren
1	Die Lehrkraft ist sich bewusst, dass Menschenbilder das professionelle Handeln prägen.	Aufmerksam werden

* Bloom et al. 1956; Anderson et al. 2001

Portfolio^{plus}

Ablauf der Begutachtung



Gutachterauswahl

Der Gutachter wird passend zum PortfolioPlus-Nutzer ausgewählt.

Abgleich

Mithilfe von Indikatoren werden die Antworten der Lehrenden mit den Kompetenzfacetten aus dem GRETA-Kompetenzmodell abgeglichen.

Bewertung

Die Ergebnisse werden in eine Bewertungsmatrix eingetragen.

Kompetenzbilanz

In der Kompetenzbilanz werden die Ergebnisse dargestellt.

Zusätzlich zur PortfolioPlus Kompetenzbilanz geben die Gutachter umfangreiche schriftliche Rückmeldungen in der Kompetenzbilanz.

Beratungsgespräch

In einem persönlichen Beratungsgespräch werden die Begutachtungsergebnisse und Kompetenzerwicklungsmöglichkeiten gemeinsam besprochen.

Portfolio^{plus}

Kompetenzbilanz

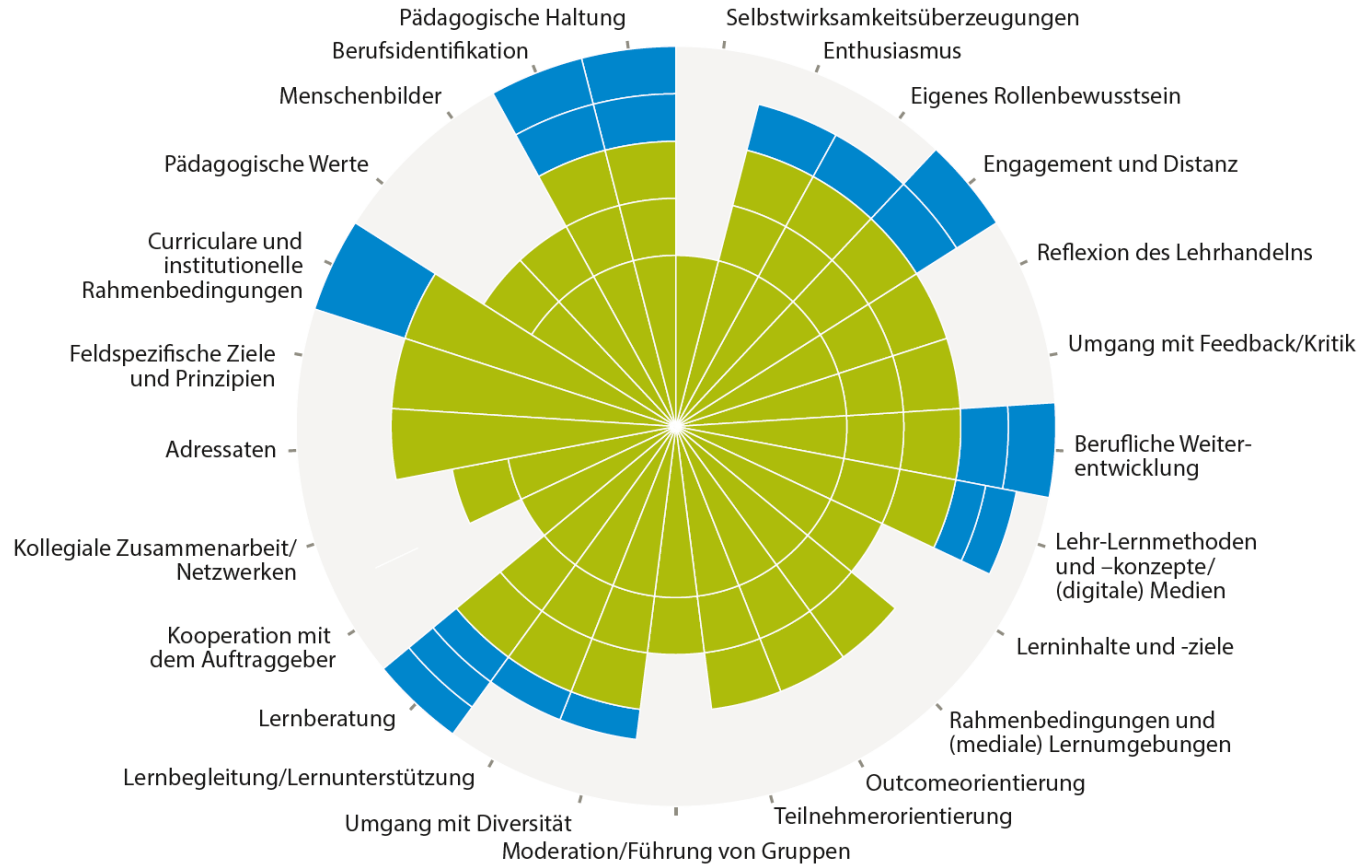
Marie Musterfrau

Frau **Marie Musterfrau**, geboren am **07.05.68**, hat im Zeitraum vom **23.05. bis 30.06.2017** die Kompetenzbilanzierung inklusive eines Beratungsgesprächs mit dem PortfolioPlus durchlaufen. Sie hat in Bezug auf das GRETA Kompetenzmodell folgende Kompetenzen nachgewiesen.

Begutachtet durch:
Michael Mustermann
Bonn, den 30.06.2017 _____



➔ Erstellung einer individuellen Kompetenzlandkarte



Pilotierung

Wie können die GRETA-Instrumente und -verfahren genutzt werden?



- ➔ Gestufte Erprobung der GRETA-Produkte, -Instrumente und -Strukturen unter „alltäglichen“ Arbeitsbedingungen der Praxis
- ➔ Forschung zu den Gelingensbedingungen einer erfolgreichen Nutzung der GRETA-Produkte und Instrumente
- ➔ Ausarbeitung einer Strategie zur Verstetigung und eines sukzessiven bundesweiten Roll-outs

- ➔ Nutzung auf freiwilliger Basis
- ➔ Möglichst viele Lehrende sollen erreicht werden
- ➔ Die GRETA-Produkte sollen in möglichst vielen Teilfeldern der EB/WB genutzt werden
- ➔ Adaptivität durch verschiedene Nutzungsvarianten
- ➔ Kein verpflichtendes Zertifikat oder Verpflichtung zur Kompetenzvalidierung
- ➔ Evtl. Selbstverpflichtungen von Einrichtungen oder Trägern
- ➔ Lehrenden individuelle Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen
- ➔ Evtl. Einbeziehung in bestehende Nachweispflichten

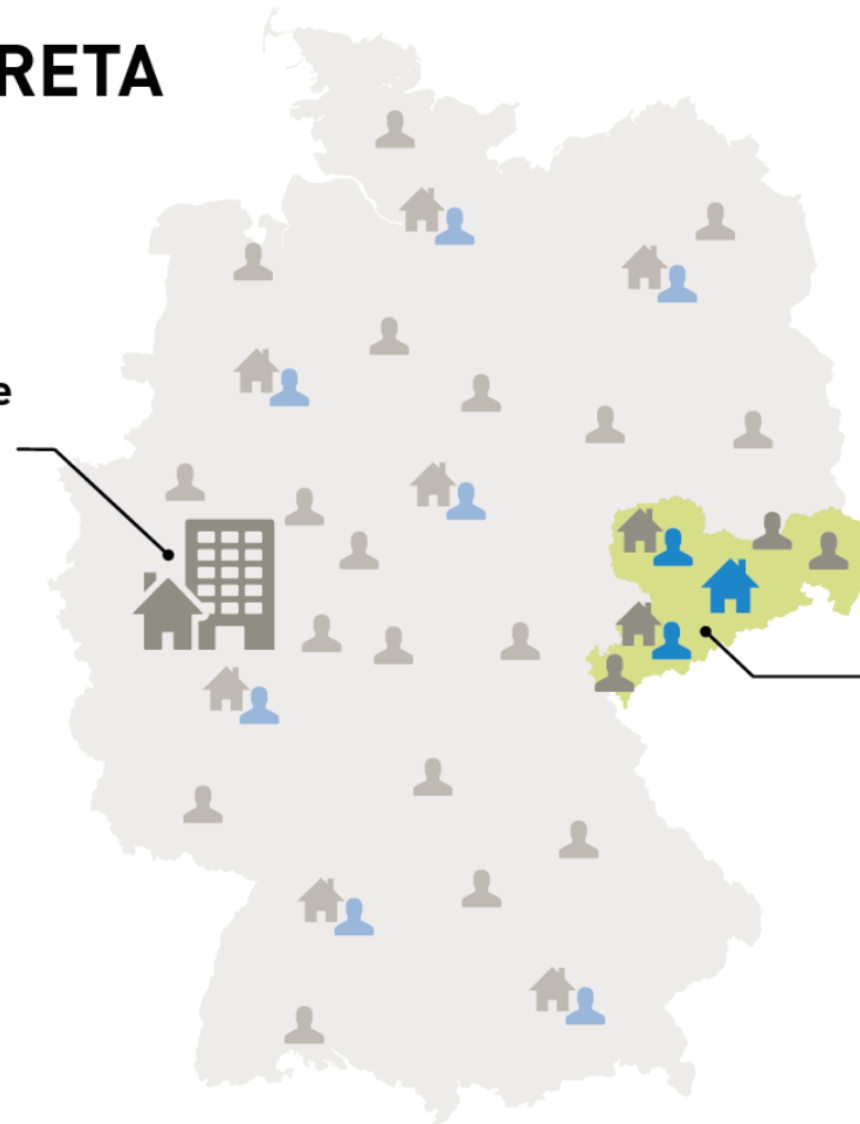
Nutzungsmöglichkeiten

- a. Nutzung des Kompetenzmodells
- b. Nutzung des GRETA-Reflexionsbogens
- c. Nutzung des PortfolioPlus mit Begutachtung einrichtungsintern (inkl. Ausstellung einer Kompetenzbilanz).
- d. Nutzung des PortfolioPlus mit Begutachtung einrichtungsextern (inkl. Ausstellung einer Kompetenzbilanz im Sinne einer Validierung).
- e. Nutzung des Mapping-Instrumentariums von Fortbildungsangeboten (inkl. Mapping-Profil).

- 1.000 Validierungsfälle
- 15-20 Nutzungspartner
- 1-2 HotSpots / Erprobungsregionen
- Erkenntnisse über Einsatzbedarfe und passende Einsatzweisen
- Erkenntnisse zur Validität des PortfolioPlus
- Erkenntnisse über Attraktivität der Instrumente für Einrichtungen, Lehrende und die Weiterbildungspolitik
- Erkenntnisse über Implementierungschancen, -bedingungen und -kosten

Akteure in GRETA

koordinierende Stelle
+ GRETA-Konsortium



- GRETA-Hot-Spot
- Gutachter/in
- Nutzungspartner
- Lehrende

Erprobungsregion

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

gefördert von

Ministerium für Innovation,
Wissenschaft und Forschung
des Landes Nordrhein-Westfalen



- ➔ Anderson, L. W., Krathwohl, D. R., Airasian, W., Cruikshank, K. A., Mayer, R. E., & Pintrich, P. R. (2001). A taxonomy for learning, teaching and assessing: A revision of Bloom's Taxonomy of educational outcomes: Complete edition. *NY: Longman.*
- ➔ Autorengruppe wb-Personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Bielefeld
- ➔ Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals: Cognitive Domain.* Longman.
- ➔ GRETA (2018): Das GRETA-Kompetenzmodell. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung Bonn.
- ➔ Krathwohl, D. R., Bloom, B. S., & Masia, B. B. (1964). Taxonomy of educational objectives, handbook ii: affective domain. New York: David McKay Company. Inc. ISBN 0-679-30210-7, 0-582-32385, 1.
- ➔ Krathwohl, D. R. (2002). A revision of Bloom's taxonomy: An overview. *Theory into practice*, 41(4), 212-218.