

Im Gegensatz zum formalen Bildungssystem gibt es für Lehrende in der Erwachsenenbildung keine systematischen Qualifizierungswege und sie erwerben häufig ihre pädagogischen Kompetenzen informell. Um die Professionalitätsentwicklung Lehrender zu fördern, war es ein Anliegen des Projektes GRETA (2014-2021), ein Verfahren zur Anerkennung von non-formal und informell erworbenen pädagogischen Kompetenzen im Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung einzuführen. Übergeordnetes Ziel des Projektes war es, den Status der Lehrenden und der Weiterbildung insgesamt zu verbessern, die Professionalität des Lehrpersonals zu steigern und einen nachhaltigen Beitrag zur Professionalisierung der Erwachsenen- und Weiterbildung zu leisten.

In contrast to the formal education system, there are no systematic qualification pathways for teachers in adult education and they often acquire their teaching skills informally. In order to promote the professional development of teachers, one of the aims of the GRETA project (2014-2021) was to introduce a procedure for the recognition of non-formally and informally acquired pedagogical competences in the field of adult and continuing education. The overarching aim of the project was to improve the status of teachers and continuing education as a whole, to increase the professionalism of teaching staff and to make a sustainable contribution to the professionalisation of adult and continuing education.

E-Journal Einzelbeitrag
von: Brigitte Bosche, Anne Strauch

GRETA-Kompetenzmodell: Von der Anerkennung pädagogischer Kompetenzen zur vielfältigen Anwendung in der Erwachsenenbildung

aus: Geschichte(n), Gegenstände und Perspektiven der Erwachsenenbildung als Wissenschaft (HBV2403W)
Erscheinungsjahr: 2024
Seiten: 92 - 99
DOI: 10.3278/HBV2403W010

Schlagworte: Professionalisierung von Lehrkräften in der Erwachsenen- und Weiterbildung; Kompetenzmodell; Verfahren zu Kompetenzerfassung; professionalisation of teachers in adult and continuing education; competence model; competence assessment procedures

Zitievorschlag: Bosche, Brigitte & Strauch, Anne (2024). GRETA-Kompetenzmodell: Von der Anerkennung pädagogischer Kompetenzen zur vielfältigen Anwendung in der Erwachsenenbildung. *Hessische Blätter für Volksbildung*, 74(3), 92-99. Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/HBV2403W010>



GRETA-Kompetenzmodell: Von der Anerkennung pädagogischer Kompetenzen zur vielfältigen Anwendung in der Erwachsenenbildung

BRIGITTE BOSCHE, ANNE STRAUCH

Zusammenfassung

Im Gegensatz zum formalen Bildungssystem gibt es für Lehrende in der Erwachsenenbildung keine systematischen Qualifizierungswege und sie erwerben häufig ihre pädagogischen Kompetenzen informell. Um die Professionalitätsentwicklung Lehrender zu fördern, war es ein Anliegen des Projektes GRETA (2014–2021), ein Verfahren zur Anerkennung von non-formal und informell erworbenen pädagogischen Kompetenzen im Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung einzuführen. Übergeordnetes Ziel des Projektes war es, den Status der Lehrenden und der Weiterbildung insgesamt zu verbessern, die Professionalität des Lehrpersonals zu steigern und einen nachhaltigen Beitrag zur Professionalisierung der Erwachsenen- und Weiterbildung zu leisten.

Stichwörter: Professionalisierung von Lehrkräften in der Erwachsenen- und Weiterbildung; Kompetenzmodell; Verfahren zu Kompetenzerfassung

Abstract

In contrast to the formal education system, there are no systematic qualification pathways for teachers in adult education and they often acquire their teaching skills informally. In order to promote the professional development of teachers, one of the aims of the GRETA project (2014–2021) was to introduce a procedure for the recognition of non-formally and informally acquired pedagogical competences in the field of adult and continuing education. The overarching aim of the project was to improve the status

of teachers and continuing education as a whole, to increase the professionalism of teaching staff and to make a sustainable contribution to the professionalisation of adult and continuing education.

Keywords: Professionalisation of teachers in adult and continuing education; competence model; competence assessment procedures

1 Modellentwicklung zwischen Theorie und Praxis

In engem Austausch zwischen Theorie und Praxis und unter Einbindung eines Konsortiums aus Trägern und Dachverbänden der Erwachsenen- und Weiterbildung entstand in einem ersten Schritt ein Kompetenzmodell für professionelle Handlungskompetenzen Lehrender in der Erwachsenenbildung, das seit 2017 als OER-Dokument zur Verfügung steht.

Die Herausforderung bei der Modellentwicklung bestand vor dem Hintergrund der Heterogenität der Erwachsenen- und Weiterbildung darin, feld- und trägerübergreifend darzustellen, welche Kompetenzen für eine professionelle Lehrtätigkeit relevant sind. Das Modell erhebt den Anspruch, gleichermaßen praxistauglich wie wissenschaftlich anschlussfähig zu sein. Bei der Entwicklung des Modells wurde daher darauf geachtet, theoretische Grundlagen zu analysieren, bestehende Ansätze (auch bei den unterschiedlichen Trägern) aufzunehmen und ggf. zu integrieren, aber ebenso Praktiker- und Expertenmeinungen zu erheben, Perspektiven Lehrender einzubeziehen und einen stetigen Rückkopplungsprozess zwischen Wissenschaft und Praxis zu sichern. In unterschiedlichen, aufeinander aufbauenden Erhebungsschritten wurden ausgehend von einer Heuristik eines Kompetenzmodells für Lehrende aus der Schulbildung von Baumert und Kunter aus dem Projekt COACTIV (Baumert & Kunter 2006) einem design-based-research Ansatz entsprechend Entwicklungs- und Rückkopplungsschritte geleistet. Das Kompetenzmodell aus der Schulforschung wurde als häufig rezipiertes und gut erforschtes Ausgangsmodell für die Bedarfe der Weiterbildungspraxis adaptiert. Die auf Basis von Erhebungen, Analysen und Fokusgruppen mit Praktikerinnen und Praktikern vorgenommenen Adaptionen wurden mit der Praxis rückgekoppelt, kommunikativ validiert und letztendlich unter Zustimmung der Trägergruppe finalisiert (vgl. Strauch et al. 2021). Die Rückmeldungen zeigten, dass aus Sicht der Bundesverbände und Dachorganisationen die Potenziale einer Anerkennung von Kompetenzen Lehrender vor allem in einer Verbesserung der Qualität der Lehr-Lernprozesse, einer Erhöhung der Vergleichbarkeit der Kompetenzen, einer vereinfachten Rekrutierung von Lehrkräften, einer intensiveren Nutzung von trägerspezifischen Fortbildungsangeboten sowie einer Verbesserung der Anerkennung der Erwachsenen-/Weiterbildung in Öffentlichkeit und Politik liegen. Der trägerübergreifenden Anlage des Kompetenzmodells wurde dabei eine besondere Bedeutung zugemessen.

Im Ergebnis steht das GRETA-Kompetenzmodell, das einem ganzheitlichen Kompetenzverständnis entsprechend sowohl kognitive als auch affektive Kompetenzanteile enthält (greta-die.de). Angesichts zunehmender Anforderungen an digitale Kompeten-

zen Lehrender wurde das Modell 2021 einer ersten Revision unterzogen und überarbeitet (vgl. Alberti et al. 2022).

1.1 Nutzen des Modells für verschiedene Anwendungskontexte

Das Kompetenzmodell kann als Basis für die Entwicklung von Curricula dienen und wird zur Vergleichbarkeit von Fortbildungsangeboten genutzt. Es kann Orientierung für eine individuelle Kompetenzentwicklung Lehrender geben, eine eigene Standortbestimmung ermöglichen und dazu verhelfen, Stärken und Kompetenzentwicklungsbedarfe aufzuspüren sowie Bildungsorganisationen zur Personalentwicklung und Fortbildungsplanung dienen.

1.2 Kompetenzbilanzierung auf Basis des Modells

Die Entwicklung des Modells war von Beginn des Projektes an mit der Zielsetzung verknüpft, Lehrenden in der Erwachsenenbildung die Möglichkeit zu bieten, ihre informell und non-formal erworbenen Kompetenzen über ein Anerkennungsverfahren zu belegen und anerkennen zu lassen. Zur Erfassung und Bilanzierung der pädagogischen Handlungskompetenzen Lehrender wurde mit Bezug zum Modell das sogenannte PortfolioPlus entwickelt. Dabei handelt es sich um einen teilstandardisierten Fragebogen aus 79 Fragen und Aufgaben, anhand derer die Lehrkräfte systematisch ihr Lehrverhalten reflektieren. Die Antworten werden von einem Gutachter oder einer Gutachterin anhand einer festgelegten Indikatorik bewertet. Als Ergebnis dieses Prozesses erhalten sie eine individuelle Kompetenzbilanz. In der Bilanz wird für jede Kompetenzfazette im GRETA-Modell der Grad der individuellen Kompetenzausprägung festgestellt, wie folgende Grafik beispielhaft zeigt:

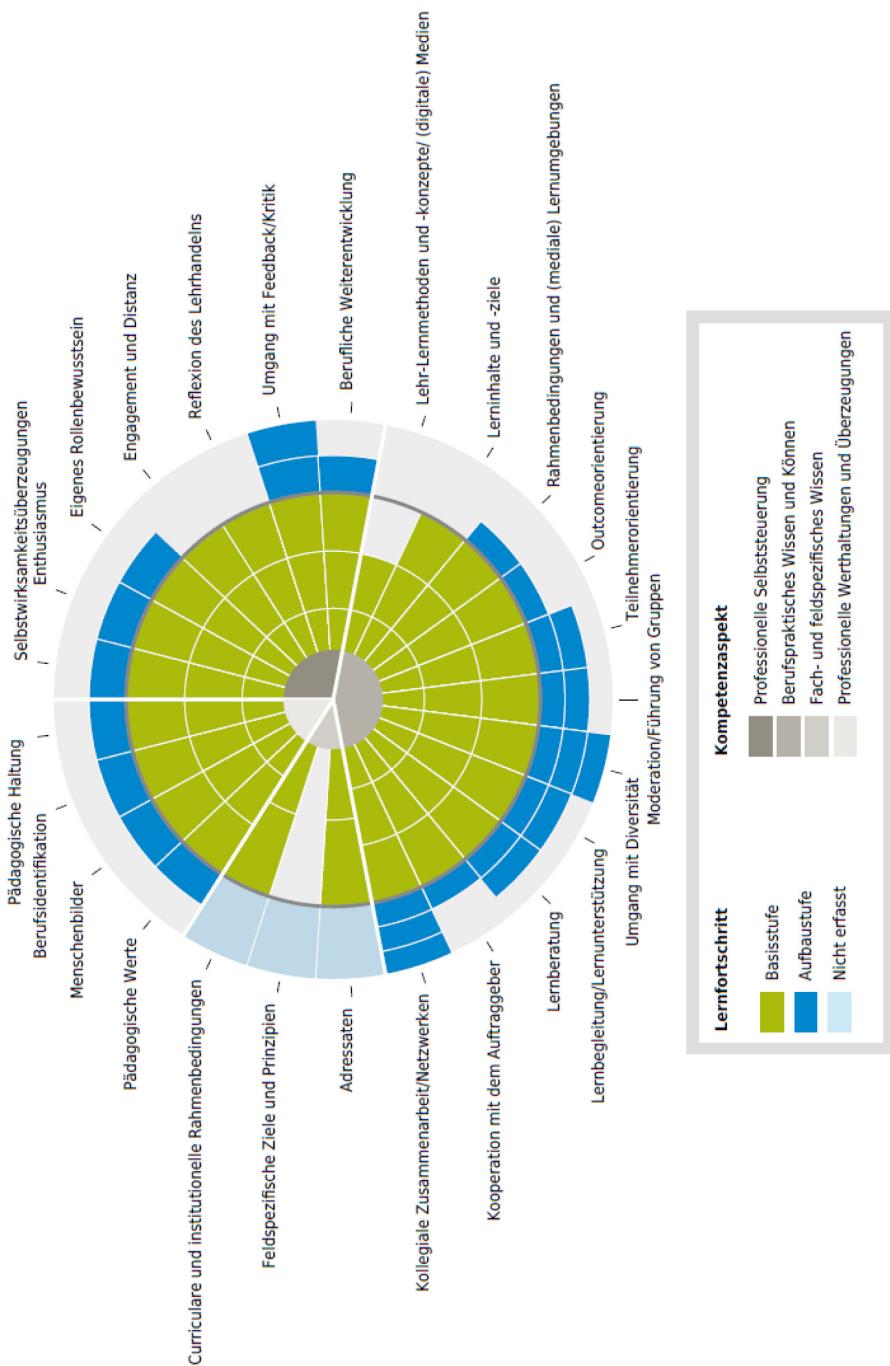


Abbildung 3: Grafische Darstellung einer GRETA-Kompetenzbilanz (Beispiel)

Die Koordinierungsstelle am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) übernahm nach Ende des Projektes ab 2022 die Steuerung des Anerkennungsverfahrens und gewährleistet die Einhaltung der definierten Qualitätskriterien.

2 Ergebnisse mit der Nutzung des Anerkennungsverfahrens

Seit Etablierung des GRETA-Kompetenzbilanzierungsverfahrens haben in Deutschland Stand April 2024 724 Lehrende eine GRETA-Kompetenzbilanz erworben. In einer Evaluationsstudie, die zwischen September 2020 und April 2022 durchgeführt wurde und an der sich 221 Lehrende beteiligten, konnten vielfältige Vorteile sowohl für die eigene professionelle Entwicklung als auch für die Vermarktung nachgewiesen werden (vgl. Bosche, Strauch 2023).

So fand ein Großteil der Befragten (92,2 %) das PortfolioPlus anregend für die Reflexion ihres beruflichen Handelns. Dies deutet darauf hin, dass das Verfahren erfolgreich Lehrende dazu ermutigt, über ihr pädagogisches Handeln nachzudenken und es kritisch zu bewerten. Zwei Drittel (66,2 %) der Lehrenden gaben an, dass die Nutzung des PortfolioPlus ihr Selbstvertrauen in die eigene Tätigkeit stärkt.

Eine deutliche Mehrheit der Befragten (67,7%) betrachtet die Kompetenzbilanz als wertvolles Instrument für Bewerbungsprozesse. Ebenfalls ein Großteil der befragten Lehrenden (63,8 %) sieht in der individuellen Kompetenzbilanz einen bedeutenden beruflichen Nachweis. Sie schätzen die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten und Qualifikationen dokumentieren zu können. Darüber hinaus glaubt die Hälfte der Befragten (50,4%), dass die Kompetenzbilanz ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern kann.

Insgesamt erweist sich das PortfolioPlus-Verfahren als eine effektive Form des Lernens, die sich positiv auf die Qualität der Bildung auswirken könnte.

Auch für Bildungseinrichtungen zeigen sich Vorteile durch das GRETA-Anerkennungsverfahren. In Zertifizierungsverfahren sind Weiterbildungseinrichtungen dazu verpflichtet, Nachweise über die Qualität ihres Bildungspersonals vorzulegen, einschließlich deren fachlicher, didaktisch-methodischer und personaler Kompetenzen. Die GRETA-Kompetenzbilanz ist für viele Anbieter eine Lösung, die geforderten pädagogischen Kompetenzen ihrer Lehrkräfte abzubilden. Mit der individuellen Kompetenzbilanz erhalten Lehrende und Bildungsanbieter nicht nur einen Nachweis, sondern auch eine solide Grundlage für die Weiterbildung und Entwicklung des pädagogischen Personals.

Für Führungskräfte stellt die Bilanz einen Ausgangspunkt für eine zielgerichtete Personalentwicklung dar. Sie nutzen sie beispielsweise in Mitarbeitergesprächen, um geeignete Fortbildungsmöglichkeiten zu ermitteln und Mitarbeitende individuell zu fördern.

Mit seiner wissenschaftlichen Fundierung und Praxistauglichkeit bietet das GRETA-Kompetenzmodell auch Fortbildungsanbieternden, die sich auf Lehrkräfte in

der Weiterbildung spezialisieren, eine effektive Möglichkeit zur (Weiter-)Entwicklung pädagogischer Fortbildungsangebote. Indem sie das Modell als Leitfaden nutzen, können sie die Qualität ihres pädagogischen Fortbildungsprogramms erhöhen.

Die transparente Darstellung der Fortbildungsinhalte ermöglicht es Fortbildungsanbietenden, ihre Inhalte klar zu strukturieren und zu kommunizieren. Lehrende können gezielt nach passenden Fortbildungen suchen, die ihre individuellen Bedürfnisse und Ziele ansprechen. Durch die Orientierung an GRETA profitieren sowohl die Kursleitenden als auch die Teilnehmenden von einem diversifizierten und transparenten Fortbildungsprogramm. Die Orientierung an einem anerkannten Kompetenzmodell wie GRETA kann zudem die Nachfrage nach den Fortbildungsmaßnahmen steigern. Das Kompetenzmodell hat sich mittlerweile als eine wichtige Referenzstruktur für Initiativen sowie Akteurinnen und Akteure aus vielen Teilbereichen der Erwachsenen- und Weiterbildung etabliert und wird auch im Hochschulkontext z. B. in Studiengängen genutzt. Es schafft an vielen Stellen ein gemeinsames Bewusstsein davon, was das professionelle Lehrhandeln ausmacht und welche Kompetenzen erforderlich sind, um gut lehren zu können.

3 Ausblick

Zudem findet das Modell Nachnutzung in unterschiedlichen Kontexten. Zu nennen ist hier das BMBF-INVITE-Verbundprojekt KUPPEL (KI-unterstützte plattform-übergreifende Professionalisierung erwachsenenpädagogischer Lehrkräfte), das unter Konsortialführung des DVV eine hybride Cloud entwickelt, in der ein KI-gestütztes, individualisiertes Lernangebot für erwachsenenpädagogisches Personal bereitgestellt werden soll. Dem Lernangebot liegt das GRETA-Kompetenzmodell zugrunde.

Das Kompetenzmodell ist aber nicht nur für den Bereich der Erwachsenenbildung interessant, sondern auch in der beruflichen Ausbildung: Ein von der Handwerkskammer Südwestfalen koordiniertes Projekt ko.ve.di (Konnektivität für Ausbildungsberufe) lehnte sich bei der Entwicklung eines Kompetenzrasters und Kompetenzstandards für das Bildungspersonal in der überbetrieblichen Ausbildung an das GRETA-Kompetenzmodell an.

Zudem bildet das GRETA-Modell eine wichtige Basis für das Verbundprojekt TrainSpot 2, das seit Sommer 2022 vom BMBF gefördert wird. Auf Basis des GRETA-Kompetenzmodells werden Train-the-Trainer-Angebote für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung für die Vernetzungsinfrastruktur Mein Bildungsraum zugänglich gemacht.

Das GRETA-Kompetenzmodell versteht sich als ein Modell professioneller Handlungskompetenzen unabhängig vom zu unterrichtenden Fachinhalt. Im Modell selbst sind für „Fachinhalt“ und „Fachdidaktik“ zwei Kompetenzbereiche eingefügt, die fachspezifisch definiert werden können. Diese Ausdifferenzierung des Modells erfolgt aktuell in zwei Projekten: So plant der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB) GRETA als Ausgangspunkt zu nehmen für die Entwicklung eines eigenen Kompetenzmodells

für die politische Bildung. An der PH Weingarten arbeiten wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zusammen mit dem Team GRETA des DIE daran, die beiden Kompetenzbereiche „Fachinhalt“ und „Fachdidaktik“ aus dem Bereich der Alphabetisierung und Grundbildung zu erweitern. Im Ergebnis wird ein fachspezifisch angepasstes GRETA-Kompetenzmodell für den Bereich AuG erwartet, welches die Kompetenzanforderungen integriert, die in vielen Dokumenten unstrukturiert vorliegen.

Es zeigt sich, dass das Modell Potenzial hat, einen weiterbildungsübergreifenden Referenzrahmen darzustellen. Unabhängig von Handlungsfeld und der Beschäftigungssituation bietet das Modell Lehrenden eine Struktur zur Reflexion und Bilanzierung handlungsrelevanter Kompetenzen und Einrichtungen sowie Orientierung für Personalrekrutierung und -entwicklung. Die enge Rückkopplung zwischen Wissenschaft und Praxis spielt für die Akzeptanz des Modells eine große Rolle. Das Modell wird in vielfältiger Weise genutzt und rezipiert, was sich z. B. über hohe Downloadzahlen belegen lässt.

Literatur

- 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>.
- Autorengruppe wb-personalmonitor (2016). *Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf.* <https://www.die-bonn.de/doks/2017-weiterbildner-01.pdf>.
- Baumert, J. & Kunter, M. (2006). Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 9 (4), 469–520.
- Bosche, B. & Strauch, A. (2023). Ergebnisse einer Evaluationsstudie zur Nutzung des GRETA-PortfolioPlus: Professionalitätsförderliche Effekte einer Kompetenzanerkennung. *Weiterbildung* (6), 34–37.
- Strauch, A., Bosche, B. & Lencer, S. (2021). Ein Referenzmodell für Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Modellentwicklung zwischen Wissenschaft und Praxis. *Weiterbildung*, 32 (2), 28–31.

Autorinnen

Anne Strauch, Dr., Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung, Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V.

Brigitte Bosche, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung, Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V.

Review

Dieser Beitrag wurde nach der qualitativen Prüfung durch die Redaktionskonferenz am 16.5.2024 zur Veröffentlichung angenommen.

This article was accepted for publication following the editorial meeting on the 16th of May 2024.