



Reflexionsbogen

lehren - trainieren - moderieren

Reflexion meiner erwachsenenpädagogischen Kompetenzen

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

DiE

Deutsches Institut für
Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für
Lebenslanges Lernen

German Institute for
Adult Education
Leibniz Centre for
Lifelong Learning

GRETA 
kompetent handeln in
Training, Kurs & Seminar

Was ist GRETA?

1. Warum bin ich Lehrende oder Lehrender?



2. Wie verstehe ich meine Rolle?



3. Wie konzipiere ich meine Angebote?



4. Wie setze ich meine Angebote um?



5. Wie bereite ich meine Angebote nach?



6. Mein Fazit



Wer jetzt noch mehr möchte...





WAS IST GRETA?

In der Erwachsenen- und Weiterbildung Deutschlands arbeiten etwa 530.000 Menschen als Dozentin, Kursleiter, Trainerin oder Teamer - kurzum als Lehrende. Hinsichtlich ihrer Qualifikationen, Tätigkeiten, Beschäftigungsbedingungen sowie Themen- und Kompetenzprofile ist diese Gruppe sehr heterogen. Viele kommen als Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger in die Erwachsenenbildung und eignen sich das notwendige didaktisch-methodische Wissen und Können on the job oder in Train-the-Trainer-Angeboten an. Unstrittig ist, dass Lehrende mit ihren fachlichen und pädagogischen Kompetenzen maßgeblich zum Erfolg der Bildungsangebote beitragen. Doch welche spezifischen erwachsenenpädagogischen Kompetenzen benötigen sie, um qualitativ hochwertige und an den Bedürfnissen der Zielgruppen orientierte Angebote zu gestalten?

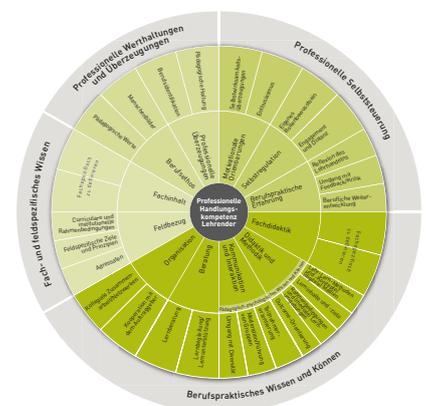
Und wie können ihre vorhandenen Kompetenzen sichtbar, anerkannt und weiterentwickelt werden?

Zu diesen Fragen wurde in den letzten Jahren am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung im Projekt GRETA (Grundlagen zur Entwicklung eines trägerübergreifenden Anerkennungsverfahrens für die Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen-/Weiterbildung) geforscht. Am Projekt wirken Dachverbände der Erwachsenen- und Weiterbildung mit und stellen so sicher, dass in GRETA Produkte entwickelt werden, die in der Praxis der Erwachsenen- und Weiterbildung gut angewendet werden können.



Was ist das GRETA Kompetenzmodell?

Im Projekt GRETA wurde auf wissenschaftlicher Grundlage und unter Einbeziehung der Praxis ein Kompetenzmodell für Lehrende entwickelt. Es bildet alle Kompetenzen ab, die für die Planung, Durchführung und Nachbereitung eines erwachsenenpädagogischen Angebots notwendig sind und berücksichtigt neben Wissen und Können auch professionelle Werthaltungen und Überzeugungen. Mehr Informationen finden Sie in der Handreichung zum Kompetenzmodell unter www.die-bonn.de/docs/Handreichung_KM_2019.pdf



Worum geht es in dem Reflexionsbogen meiner pädagogischen Kompetenzen?

Als Lehrende oder Lehrender kommen bei der Planung, Durchführung und Nachbereitung Ihrer Angebote in der Erwachsenen- und Weiterbildung viele Kompetenzen zum Tragen. In der Regel ist den meisten von Ihnen gar nicht bewusst, welche Kompetenzen das sind. So wissen viele von Ihnen nicht genau, worin sie besonders gut sind, worauf sie stolz sein können und in welchen Bereichen professionelle Weiterentwicklung sinnvoll sein kann. Dieser Refle-

xionsbogen ist als erste Auseinandersetzung mit Ihren eigenen Kompetenzen als Lehrender oder Lehrende gedacht. Er basiert wie alle GRETA-Produkte auf dem GRETA-Kompetenzmodell und stellt Reflexionsfragen zu Ihrem professionellen Wissen und Können, Überzeugungen und Werthaltungen. Die Antworten sind ausschließlich zu Ihrer eigenen Standortbestimmung gedacht. Eine Auswertung Ihrer Antworten durch Dritte ist nicht vorgesehen. Wenn

Sie dennoch Interesse haben, mehr über die Antwortmöglichkeiten oder die professionellen Kompetenzen von Lehrenden in der Weiterbildung zu erfahren, kann Ihnen unsere Info-Broschüre weitere Anregungen und Informationen bieten.

([www.die-bonn.de/docs/Infoblatt GRETA-Produkte.pdf](http://www.die-bonn.de/docs/Infoblatt_GRETA-Produkte.pdf))

Der „Reflexionsbogen meiner pädagogischen Kompetenzen“ kann für Sie interessant sein:

- ☞ wenn Sie lehrend tätig sind und sich darüber bewusst werden wollen, welche konkreten Kompetenzen Sie besitzen.
- ☞ wenn Sie lehrend tätig sind und erfahren wollen, welche Kompetenzen aus dem GRETA-Kompetenzmodell wichtig für Sie sind.
- ☞ wenn Sie lehrend tätig sind und überlegen, ob Sie Ihre Kompetenzen mit dem PortfolioPlus anerkennen lassen wollen und erste Erfahrungen mit der Dokumentation von Kompetenzen machen wollen.
- ☞ wenn Sie Programme oder Angebote planen und die Reflexionsfragen im Rahmen von Fortbildungen für Ihre eigenen Lehrenden einsetzen wollen.

Durch die Beschäftigung mit Ihrem Wissen und Können sowie professionellen Werten und Überzeugungen erfahren Sie etwas über Ihre pädagogischen Kompetenzen. Beantworten Sie die Fragen auf den folgenden Seiten so genau wie möglich. Wenn Sie einige Fragen als nicht relevant für Ihre Tätigkeit empfinden, gehen Sie einfach zur nächsten über. Die Fragen dienen ausschließlich der Reflexion Ihres eigenen Lehrhandelns. Es gibt an vielen Stellen keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten!



Lassen Sie sich Zeit beim Ausfüllen. Tauschen Sie sich auch gerne mit anderen über Ihre Antworten aus. Ihre Antworten werden nicht bewertet, sie dienen ausschließlich dazu, Sie zum Nachdenken über Ihr pädagogisches Handeln anzuregen.

Weiterführende Informationen finden Sie auf [wb-web](#) – dem Portal für Lehrende der Erwachsenen- und Weiterbildung

In einigen Kapiteln haben wir Infokästen eingefügt, die Ihnen Informationen und Materialien über das Lehren/Lernen in der Erwachsenen- und Weiterbildung bieten. Diese verweisen auf Angebote, die online kostenfrei auf wb-web, dem Informations-, Lern- und Vernetzungsportal für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung, verfügbar sind.

Das wb-web-Redaktionsteam informiert die Nutzerinnen und Nutzer über Trends, Diskussionen, Forschungsergebnisse, Publikationen etc. aus der Weiterbildungslandschaft. Wissensbausteine vermitteln Inhalte aus den Bereichen Arbeitsfeld, Beratung, Lehren/Lernen, Interaktion, Methoden, Medien und Diagnose. Außerdem wird Lehrmaterial zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Bildungsveranstaltungen angeboten. Dossiers zu wichtigen Themen



der Erwachsenen- und Weiterbildung bündeln die entsprechenden Inhaltselemente und verschaffen dadurch themenbezogene Zugänge. Eine Community bietet die Möglichkeit, sich über Handlungsfelder, regionale und Fachgrenzen hinaus auszutauschen und zu vernetzen. Die Inhalte auf wb-web.de werden, sofern nicht anders gekennzeichnet, über eine Creative-Commons-Lizenz CC BY-SA 3.0 DE als Open Educational Resources (OER) zur freien Nutzung zur Verfügung gestellt.



Worum geht es in diesem Kapitel?

Vielleicht sind Sie schon länger in der Lehre tätig und haben Angebote bereits zu mehreren Themen gemacht, vielleicht bieten Sie nur wenige Angebote nebenberuflich oder ehrenamtlich an. Wie auch immer, in diesem Kapitel geht es um Ihre Beweggründe, also um Ihre Motivation und um die Themen, zu denen Sie Lehr-Lern-Angebote machen. Das können Seminare sein, Vorträge, Sport- und Bewegungsangebote, Trainings oder Outdoorurse.

1.1

Seit wann und in welchem Umfang arbeiten Sie lehrend in der Erwachsenen- und Weiterbildung?

Jahr:

Durchschnittliche Stunden pro Monat:

1.2

Die meisten Lehrenden kommen als Quereinsteiger oder Quereinsteigerin zur Erwachsenenbildung. Wie war das bei Ihnen? Was waren Ihre Beweggründe?

 Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.

Ich bin aus reinem Zufall dazu gekommen.

Ich wollte meine berufliche Situation verbessern.

Ich fand keinen Einstieg in meinem Beruf.

Ich wollte meine Erfahrungen weitergeben.

Ich wollte anderen helfen.

Es passte zu meiner Lebensplanung.

Ich fand keine Beschäftigung in meinem Wunschberuf.

Ich wollte die Branche wechseln.

Ich fühlte mich berufen.

Ich wollte selbstständig arbeiten.

Ich bin aus Mangel an Alternativen in der Erwachsenenbildung tätig.

Sonstiges, und zwar:



1.3

Hat sich Ihre Motivation, in der Erwachsenenbildung lehrend tätig zu sein, seither geändert? Hat sie sich evtl. verstärkt? Was waren/sind die Gründe dafür?

? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.

1.4

Die Erwachsenenbildungslandschaft wird häufig nach sogenannten „Handlungsfeldern“ unterteilt. Dabei wird nach der Funktion, den Inhalten oder den Adressaten der jeweiligen Bildungsangebote unterschieden. Wie würden Sie Ihre Angebote selbst in den folgenden Handlungsfeldern verorten?

? Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.

Kulturelle Bildung

Gesundheitsbildung

Medienbildung

Sprachenbildung

Museumspädagogik

Politische Erwachsenenbildung

Konfessionelle Erwachsenenbildung

Wissenschaftliche Weiterbildung

Weiterbildung im Rahmen von SGB-geförderten Maßnahmen, also Angeboten der Agentur für Arbeit oder der Jobcenter

Betriebliche Weiterbildung

Berufliche Weiterbildung

Kaufmännische Erwachsenen-/Weiterbildung

Erlebnispädagogik

Familienbildung

Persönlichkeitsbildung

Sonstiges, und zwar:



Um die berufliche Orientierung in der Weiterbildung zu erleichtern, kann eine Unterteilung in Handlungsfelder sinnvoll sein - doch kaum jemand definiert den Begriff. Auf wb-web finden Sie weiterführende Informationen zu den Handlungsfeldern in der Weiterbildung.



<https://wb-web.de/wissen/arbeitsfeld/handlungsfelder-der-weiterbildung.html>

1.5

Zu welchen Themen haben Sie bereits Angebote gemacht? Führen Sie hier alles von Seminaren über Workshops bis hin zu Vorträgen auf.

? Bitte füllen Sie die Tabelle aus.



Angebotsformat (z. B. Workshop, Seminar, Vortrag, Online-Kurs etc.)	Thema	Kurze Zusammenfassung des Angebots

1.6

Welche Ihrer Themen oder Angebotsformate (wie zum Beispiel wöchentliche Angebote, Wochenendseminare oder einmalige Vorträge) machen Ihnen besonders viel Spaß und warum?

? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.



1.7

Was schätzen Sie an Ihrer Tätigkeit als Lehrende oder Lehrender besonders?

? Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.

Die Möglichkeit, meine Zeit relativ gut einteilen zu können.

Die Autonomie im Kern meiner beruflichen Tätigkeit.

Die heterogene Zusammensetzung meiner Lernenden.

Die Möglichkeit, mein Wissen und meine Erfahrungen weitergeben zu können.

Die Chance, das Interesse von erwachsenen Lernenden für bestimmte Themen zu wecken.

Die Möglichkeit, Menschen bei Problemen helfen zu können.

Die Befriedigung, die man aus gelungenen Kursangeboten ziehen kann.

Die vielen Herausforderungen.

Sonstiges, und zwar:

i

Auf [wb-web](https://wb-web.de) finden Sie unter dem Stichwort „Arbeitsfeld“ Informationen zu den Arbeitsbedingungen in der Weiterbildungslandschaft, praktische Tipps für die selbstständige Arbeit oder auch Anregungen, wie Sie neue Ideen für Kursangebote entwickeln.



<https://wb-web.de/material/arbeitsfeld.html>

Kapitel 2: Wie verstehe ich meine Rolle?



Worum geht es in diesem Kapitel?

Als Lehrende oder Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung handeln Sie vor dem Hintergrund eigener Erfahrungen, Einstellungen, Haltungen und Werte. Diese prägen die Art und Weise, wie Sie mit Lernenden kommunizieren und wie Sie Ihre Angebote gestalten. In diesem Kapitel werden Ihnen Fragen gestellt, die Sie anregen, über Ihr eigenes Rollenverständnis als Lehrende oder Lehrender zu reflektieren.

2.1

Wenn Sie an Ihre Rolle als Lehrende oder Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung denken, welcher Begriff passt am ehesten zu dem, wie Sie sich selbst bezeichnen würden (unabhängig von Ihrer offiziellen Berufsbezeichnung)?

? Kreuzen Sie bitte höchstens zwei Begriffe an.

Coach

Vorbild

Beraterin/Berater

Dozentin/Dozent

Lernbegleiterin/Lernbegleiter

Seminarleiterin/Seminarleiter

Wissensvermittlerin/Wissensvermittler

Teamerin/Teamer

Lehrende/Lehrender

Kursleiterin/Kursleiter

Lerner möglicherin/Lerner möglicher

Trainerin/Trainer

Unterhalterin/Unterhalter

Expertin/Experte für ein Thema

Sonstiges, und zwar:

2.2

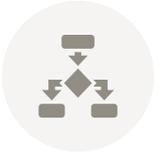
Warum haben Sie sich für die ausgewählten Begriffe in Bezug auf Ihre Rolle als Lehrende oder Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung entschieden? Was verbinden Sie mit den Begriffen?

? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.

Begriff 1:

Begriff 2:





2.3

Als Lehrende oder Lehrender geht es nicht nur darum, Wissen oder Inhalte zu vermitteln, sondern auch darum, Menschen zu motivieren und sie zu begeistern. Wie ist das bei Ihnen? Wie schätzen Sie sich selbst ein?

? Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.

stimme zu stimme nicht zu

Ich kann Menschen mit meinen Ideen begeistern.

Es fällt mir schwer, andere von einer Sache zu überzeugen.

Es gelingt mir gut, Dinge interessant darzustellen.

Der Umgang mit erwachsenen Lernenden macht mir Spaß.

Meine Lehr-Lern-Angebote gestalte ich gerne sehr lebendig.

Es macht mir Spaß, meine Lehr-Lern-Angebote immer wieder durch neue Themen zu bereichern.

2.4

In der Weiterbildung als Lehrende oder Lehrender tätig zu sein bedeutet, mit Menschen zu arbeiten und dabei einem bestimmten Berufsethos zu folgen. Gemeint sind verinnerlichte Menschenbilder, pädagogische Werte, Einstellungen und Überzeugungen, die zusammengenommen wie ein innerer Kompass wirken, nach dem Lehrende in verschiedenen Situationen ihre Entscheidungen treffen und ihr Handeln ausrichten.

Welche der folgenden Aussagen in Bezug auf das professionelle Handeln entsprechen am ehesten Ihren pädagogischen Werten?

? Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.

stimme zu stimme nicht zu

Ich trage als Lehrender oder Lehrende auch eine Verantwortung gegenüber den Lernenden.

Es ist mir wichtig, immer wertschätzend mit den Lernenden umzugehen.

Es ist mir wichtig, mich in die Lernenden hineinversetzen zu können.

stimme zu

stimme nicht zu

Ich habe den Anspruch, Lernenden gegenüber verständnisvoll zu sein, auch wenn eine Lernende oder ein Lernender mir gegenüber unfreundlich und respektlos ist.

Mir ist es in meiner Bildungsarbeit wichtig, den Teilnehmenden die eigenen Werte bewusst zu machen.

In meiner Bildungsarbeit wird den Teilnehmenden sehr deutlich, welche Werte ich selbst vertrete.

Es fällt mir leicht, meine eigenen pädagogischen Werte zu formulieren.

Ich kann als Lehrende oder Lehrender nur ein Lernangebot machen; alles andere ist Aufgabe der Lernenden und Lerner.

2.5

Welche der folgenden Überzeugungen und Werthaltungen sind Ihnen im professionellen Handeln wichtig? Bitte schauen Sie sich die Liste genau an und wählen Sie die Überzeugungen und Werthaltungen aus, die Ihnen am ehesten entsprechen.

? Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.

In der Erwachsenenbildung Angebote durchzuführen bedeutet für mich ...

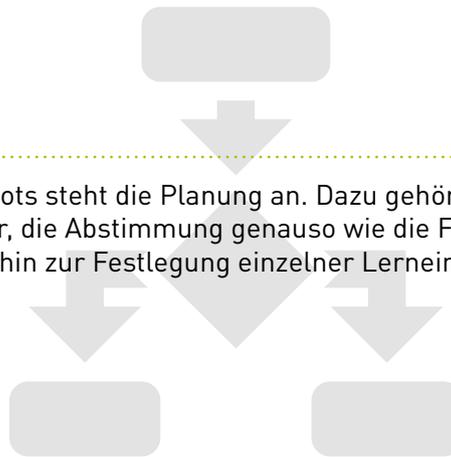
- ... die Lebenswelt meiner Teilnehmenden mit ihren Sorgen und Freuden besser kennen zu lernen, um die Lernprozesse besser verstehen zu können.
- ... mit meinen Teilnehmenden eine Beziehung aufzubauen.
- ... Lerninhalte für meine Teilnehmenden gut nachvollziehbar darzustellen und gut zu präsentieren.
- ... durch Wiederholungen, Zusammenfassungen und abschließendes Überprüfen den Lernerfolg meiner Teilnehmenden zu fördern.
- ... selbstständiges und selbstbestimmtes Lernen bei den Teilnehmenden zu fördern.
- ... die Teilnehmenden individuelle Lösungswege finden zu lassen.
- ... Lösungen oder Lerninhalte in der Gruppe vorzustellen und zu diskutieren.
- ... gelungene Kommunikation mit den Teilnehmenden.





Worum geht es in diesem Kapitel?

Vor der praktischen Umsetzung eines Angebots steht die Planung an. Dazu gehört die Recherche und die Gewinnung potentieller Auftraggeber, die Abstimmung genauso wie die Feinplanung des Angebots und dessen Kurzbeschreibung bis hin zur Festlegung einzelner Lerneinheiten und der dazugehörigen Methoden.



3.1

Wie informieren Sie sich selbst über einen potentiellen Auftraggeber?

? Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.

Ich recherchiere...

... systematisch auf der Webseite des Auftraggebers nach relevanten Informationen.

... wie sich der Anbieter in sozialen Medien präsentiert.

... das Bildungsprogramm.

... die Zielgruppe, an die sich die Angebote richten.

... das Organigramm des Anbieters.

... das Leitbild der Organisation.

... die Vernetzung des Bildungsanbieters in der Bildungslandschaft.

... nichts. Ich arbeite immer für denselben Auftraggeber.

Sonstiges, und zwar:

Warum ist es Ihnen wichtig, die zuvor ausgewählten Punkte zu recherchieren?

 Bitte füllen Sie das Feld aus.



3.2

Wenn es konkreter wird: Wie stimmen Sie sich mit einem Auftraggeber über Ihr Angebot ab? Welche Punkte sprechen Sie an?

 Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.

Informationen über Adressaten/Zielgruppen des Bildungsanbieters

Werte/Leitbild des Bildungsanbieters

Bildungsauftrag des Bildungsanbieters

Anforderungen in Bezug auf die Qualifikation

Organisatorische Anforderungen in Bezug auf die Durchführung meines Angebots

Mediale Ausstattung

Konzeption (Thema, Ziel, grober Ablauf) meines Angebots

Erwartungen seitens des Bildungsanbieters (Skripterstellung, Dokumentation)

Mein Honorar und Regelungen bei Ausfall der Veranstaltung

Evaluation des Angebots

Verwertungsrechte der Unterlagen

Bestandteile und Regelungen zum Vertrag inkl. einkommens- und umsatzsteuerrechtlichen Vorschriften

Sonstiges, und zwar:

Auf welche Aspekte legen Sie besonderen Wert und warum?

? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.



3.3

Wie gehen Sie vor, wenn Sie ein eigenes Lehr-Lernangebot planen?

? Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.

- a) Ich nutze eine Vorlage, die Lernziele, Zeiten, Dauer einzelner Einheiten, Inhalte, Methoden/Sozialform etc. umfasst.
- b) Ich arbeite nicht mit Plänen, sondern bereite mich immer kurzfristig auf die jeweilige Veranstaltung vor.

Wenn Sie b) angekreuzt haben, wie sieht bei Ihnen eine kurzfristige Planung aus?

? Wie gehen Sie vor? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.

i

Die Nutzung von Vorlagen zur Planung eines Lehr-Lern-Angebots hat viele Vorteile, z. B. wenn das gleiche Training mehrfach angeboten werden soll, wenn mehrere Trainer/innen zusammenarbeiten oder Sie einen Kollegen oder eine Kollegin vertreten sollen.

Sie finden auf **wb-web** hilfreiche Informationen zur Erstellung eines Konzepts im Dossier Kursplanung.



<https://wb-web.de/dossiers/kursplanung.html>

3.4

Welche der folgenden Rahmenbedingungen beziehen Sie in Ihre Planung ein?

 Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| Anzahl der Teilnehmenden | Ort und Lage |
| Zielgruppe | Dauer und Zeit |
| Thema | räumliche Gegebenheiten |
| Sonstiges, und zwar: | |



3.5

Welche der folgenden Anwendungen beziehen Sie in Ihre Planung ein?

 Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.

- | | |
|---|--|
| Kommunikationssoftware (Social Media, z. B. WhatsApp, Facebook) | Präsentationssoftware (z. B. Powerpoint) |
| Cloud Services für Datenaustausch (z. B. WeTransfer, OneDrive, Dropbox) | Organisationssoftware (z. B. Doodle) |
| Evaluationssoftware (z. B. Lime Survey) | Virtuelle Lernumgebung |
| | Informationsangebote aus dem Internet (z. B. YouTube, Wikipedia) |

3.6

Die Formulierung von Lernzielen ist wichtig, um den Lernenden transparent zu machen, was sie bei Ihrem Angebot erwartet. Die Festlegung von Lernergebnissen ist notwendig, um den Lernfortschritt der Lernenden zu beurteilen oder um geeignete Lehr-Lernmethoden auswählen zu können. Welche der unten genannten Aussagen der Lehrenden enthalten Lehr-Lernziele und welche Lerninhalte?

Lehr-Lern-Ziel Lerninhalt

„Ich möchte, dass sich meine Lernenden am Ende einer Unterrichtseinheit auf Französisch vorstellen können.“

„Heute werde ich mit meinen Lernenden über gesellschaftliche Partizipationsmöglichkeiten sprechen.“

„Für die nächste Stunde habe ich eingeplant, meinen Lernenden etwas über die Position eines Partizips im Satz zu erzählen.“

„Nach der Durchführung meines Seminars haben meine Lernenden eine differenzierte Sichtweise auf die Diversität in der Gesellschaft und an beruflichen Schulen.“

„Ich berichte den Lernenden über das politische System Deutschlands.“

„Meine Lernenden sollen für den Umgang mit Menschen mit Traumaerfahrungen sensibilisiert werden.“

3.7

Womöglich waren für Sie nicht alle Punkte oder Fragen in diesem Kapitel relevant, andere waren vielleicht neu und haben Ihnen Anregungen gegeben. Welche Aspekte fanden Sie besonders interessant? Wozu wollen Sie noch mehr wissen?

? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.



i

Auf wb-web finden Sie „Formulierungshilfen für Lernziele“. Oder schauen Sie sich die **Handlungsanleitung zur Formulierung von Lernzielen** an, in der Sie erfahren, wie Sie je nach der Art des Lernziels – aus dem kognitiven, dem psychomotorischen oder dem affektiven Bereich – sinnvolle Lernzielformulierungen erstellen.

<https://wb-web.de/material/methoden/lernziele-formulieren-leicht-gemacht.html>



Kapitel 4: Wie setze ich meine Angebote um?



Worum geht es in diesem Kapitel?

Auf die Abstimmung und Konzeption eines Angebots folgt seine Umsetzung – der Kern des pädagogischen Handelns. Die Begleitung und Anleitung unterschiedlicher Lernender spielt hier eine zentrale Rolle. Lerninhalte sollten von den Lehrenden so gestaltet werden, dass sie von den Lernenden verstanden und sie zum Lernen motiviert werden. Dafür brauchen Lehrende ein Repertoire an Methoden, welche gegebenenfalls auch spontan überdacht und flexibel angewendet werden können.

4.1

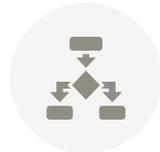
Für die Durchführung von Lernangeboten gibt es verschiedene Methoden und Medien. Welche der untenstehenden Methoden und Medien sind Ihnen bekannt und welche davon nutzen Sie? Welche davon können Sie anderen Lehrenden erklären?

 Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.

Methoden	Kenne ich nicht	Kenne ich	Wende ich an	Ich kann deren Anwendung anderen Lehrenden erklären
Collagenarbeit				
Projektarbeit				
Lerntagebuch				
Rollenspiel				
Reflecting Teams				
Gruppenarbeit				
World Cafe				
Vortrag				
Partnerinterview				
Kartenabfrage				
Planspiel				
Lernstationen				
Demonstration				
Einzelarbeit				
BarCamp				

Sonstiges, und zwar:

Medien	Kenne ich nicht	Kenne ich	Wende ich an	Ich kann deren Anwendung anderen Lehrenden erklären
PC oder Laptop				
Tablet				
Handy/Smartphone				
E-Book-Reader				
Radio/CD-Player/ Musikanlage				
Bücher				
Zeitschriften				
Tageszeitungen				
Beamer				
Smartboard				
Metaplanwand				
Moderationskarten				
Flipchart				
Overheadprojektor				
Dokumentenkamera (Documentreader)				
Sonstiges, und zwar:				



4.2

Mit welchen Methoden und Medien aus der Frage 4.1 arbeiten Sie gerne und warum?

- Wählen Sie bitte zwei Methoden und zwei Medien aus der Tabelle aus und begründen Sie Ihre Antwort.

Methode 1

Methode 2



Medium 1



Medium 2



Wollen Sie neue Methoden und Medien kennenlernen und ausprobieren? Auf wb-web finden Sie im **Methodenkorb** viele Anregungen: Praktikerrinnen und Praktiker beschreiben dort die Einsatzmöglichkeiten und Ziele, die Vorteile und eventuelle Stolpersteine und schildern, wie die Teilnehmenden auf den Einsatz reagieren.



<https://wb-web.de/dossiers/methodenkorb.html>

Da Lehren und Lernen fast immer auf Medien angewiesen ist, bietet Ihnen unser **Dossier** auf wb-web zudem Informationen, wie sich verschiedene Medien methodisch-didaktisch sinnvoll in Ihre Angebote einbinden lassen.



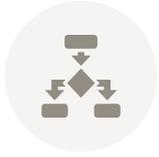
<https://wb-web.de/dossiers/Digitalisierung-in-der-Erwachsenenbildung-1.html>

4.3

Wie wichtig sind folgende Informationen über Ihre Teilnehmenden für die Gestaltung Ihres Lehr-Lern-Prozesses?

? Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.

	wichtig	eher wichtig	eher nicht wichtig	nicht wichtig
Bildungshintergrund				
Lebenssituation				
Lebensgeschichte				
Alter				
Vorhandenes fachliches Vorwissen				
Vorhandenes medienbezogenes Wissen				
Mögliche Lernhindernisse				
Ängste				
Mögliche Lernhindernisse in Bezug auf digitale Medien				
Erwartungen				
Motivation				
Teilnahmegründe				



4.4

In der Erwachsenenbildung treffen Lehrende in der Regel auf Lernende mit unterschiedlichen Voraussetzungen und Hintergründen. Welche der Aspekte von Diversität fließen (ggf. implizit) bei der Vorbereitung und/oder Durchführung Ihrer Lehr-Lern-Angebote ein?

? Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.

Religion und Weltanschauung

Geschlecht

Alter

Sexuelle Orientierung und Identität

Behinderung

Sozioökonomische Lebensbedingungen

Ethnische Herkunft und Nationalität

Bildungshintergrund

Sonstiges, und zwar:

Stellen Sie sich folgende Situation vor: Sie sprechen zu Ihrer Gruppe, aber die Lernenden sind nur zum Teil aufmerksam. Einer schaut auf sein Handy, eine andere holt etwas zu essen aus der Tasche und zwei unterhalten sich miteinander. Sicher haben Sie das schon einmal erlebt. Wie würden Sie am ehesten vorgehen?

- ?** Wählen Sie bitte aus den untenstehenden möglichen Vorgehensweisen höchstens drei aus, die Sie am ehesten verfolgen würden und kreuzen Sie diese an.

Mögliche Vorgehensweisen:

Ich rede einfach lauter und versuche, mir so Gehör zu verschaffen.

Ich beschwere mich laut bei der Gruppe über die Respektlosigkeit mir gegenüber.

Ich fahre einfach fort. Es sind erwachsene Menschen, sie sind selber für ihr Lernen verantwortlich.

Ich ermahne die störenden Teilnehmenden.

Ich nutze die Gelegenheit und vereinbare gemeinsam mit der Gruppe Kommunikationsregeln.

Ich deute die Unruhe als Redebedarf der Teilnehmenden und füge spontan eine Gruppenarbeit ein.

Ich bin entschlossen, alle Teilnehmenden mitzunehmen und mache eine kurze Erwartungs- und Stimmungsabfrage, um zu sehen, wo die Schwierigkeiten liegen.

Störungen haben Vorrang: Ich spiegele der Gruppe meinen Eindruck von der Lernsituation und frage nach Gründen.



Ein Lernangebot zu moderieren, ist kein leichtes Unterfangen (Lesen Sie auch unsere Checkliste „**10 Dinge die Sie bei Präsentationen dringend beachten sollten**“).

<https://wb-web.de/material/medien/10-dinge-die-sie-bei-praesentationen-dringend-beachten-sollten.html>



Die Aufmerksamkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf die Rednerin oder den Redner zu richten und dort zu halten, erscheint zum Beispiel in einem Raum voller Bildschirme nahezu unmöglich. Welche Tricks es gibt, um Abhilfe zu schaffen, **finden Sie auf wb-web**.

<https://wb-web.de/material/lehren-lernen/die-kursteilnehmenden-starren-nur-auf-ihre-bildschirme-was-tun.html>



4.6

Welche weitere Möglichkeiten gibt es aus Ihrer Sicht, um in der oben beschriebenen Situation professionell zu handeln?

? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.



i

Der Umgang mit Störungen oder Konflikten gehört zu den immer wiederkehrenden Herausforderungen in der Bildungsarbeit und ist deshalb Teil der pädagogischen Kernkompetenzen. Auf wb-web finden Sie unter dem Suchwort **Interaktion** viele Informationen.



<https://wb-web.de/wissen/interaktion/konflikte.html>

4.7

Was gehört aus Ihrer Sicht zu den Prinzipien einer Moderation bzw. der Führung von Gruppen?

? Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.

Beiträge und Stimmungen der Lernenden konstruktiv, wertschätzend und transparent zu verarbeiten.

Zurückhaltenden Lernenden Raum zu verschaffen.

Eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre zu schaffen.

Geplante Inhalte möglichst schnell zu vermitteln.

Die Beiträge der Lernenden direkt zu bewerten.

Sich selbst zügig und aktiv in die Diskussion einzubringen.

Lernende, die „falsche“ Beiträge in die Diskussion einbringen, sofort zu korrigieren.

Welches der von Ihnen ausgewählten Prinzipien empfinden Sie als herausfordernd? Warum ist das so?

? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.



4.8

Gibt oder gab es Situationen, in denen Sie an Ihre Grenzen gestoßen sind? Was waren das für Situationen und warum?

? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.



Das Moderieren ist – neben Unterricht und Beratung – ein elementarer Teil der pädagogischen Tätigkeit. Durch Moderation werden die Lernprozesse in Gruppen gelenkt und optimiert. wb-web bietet **verschiedene Wissensbausteine**, die Ihnen übersichtlich die Grundlagen von Moderation vermitteln.



<https://wb-web.de/material/interaktion/kursleiter-als-moderator.html>

Kapitel 5: Wie bereite ich meine Angebote nach?



Worum geht es in diesem Kapitel?

Nachdem Sie Ihr Lernangebot geplant und durchgeführt haben, steht ein weiterer, wichtiger Schritt im Lehr-Lernprozess an: die Nachbereitung. Das Herausfiltern von Gelingenem aber auch von Verbesserungsmöglichkeiten gehört zur Auseinandersetzung mit Ihrem eigenen Lehrhandeln und dient nicht zuletzt der Vorbereitung Ihrer nächsten Angebote. Ihre eigene berufliche Weiterentwicklung ist ebenfalls ein Bestandteil der Nachbereitung.

5.1

Die Reflexion des eigenen Lehrhandelns ist für viele ein zentraler Bestandteil der Qualität ihrer Angebote. Welche Einstellung haben Sie gegenüber den folgenden Aussagen?

Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.

stimme zu stimme nicht zu

Ich glaube, dass es für die Qualität meiner Angebote wichtig ist, regelmäßig das eigene Handeln zu reflektieren.

Ich glaube, dass wenn jemand sehr erfahren und routiniert ist, eine Reflexion des Lehrhandelns irgendwann nicht mehr nötig ist.

Ich glaube, dass die Reflexion über das Lehrhandeln keinen Einfluss auf meine Professionalität hat.

Ich glaube, dass unabhängig davon, wie erfahren Lehrende sind, ein aktiv und strukturiert betriebenes Nachdenken sich positiv auf das Lehrhandeln auswirkt.



Um Veranstaltungen effektiv planen und durchführen zu können, müssen Lehrende einschätzen können, *wie* ihre Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen, *was* sie gelernt haben und dies eventuell auch abfragen. Informationen rund um die Überprüfung bzw. Erfassung von Kompetenzen **finden Sie unter dem folgenden Link.**



<https://wb-web.de/material/diagnose.html>

5.2

Um herauszufiltern, wie zufrieden Ihre Lernenden am Ende eines Angebots sind, gibt es verschiedene Methoden. Welche Feedback-Methoden kennen oder nutzen Sie und können Sie sogar anderen Lehrenden erklären?

? Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.

	Kenne ich nicht	Kenne ich	Wende ich an	Kann ich anderen Lehrenden erklären
Kartenabfrage				
Stimmungsbarometer				
Impuls-Feedback				
Punkteabfrage				
Fadenkreuzbarometer				
Koffer packen				
Blitzlicht				
Inhalts-Feedback				
Ampel-Methode				
One Minute Paper				
Feedbackbogen				

Sonstiges, und zwar:



5.3

Welche der folgenden Feedback-Methoden wenden Sie am liebsten an und warum?

? Bitte wählen Sie eine Methode aus und benennen Sie je zwei Vor- und Nachteile.

Lieblingsmethode:

Vorteile dieser Methode zum Einholen von Feedback:

1:

2:

Nachteile dieser Methode zum Einholen von Feedback:

1:

2:



Weiterführende Informationen, wie Sie mithilfe verschiedener Methoden Ihre Teilnehmenden dazu anregen können, hilfreiches und konstruktives Feedback zu Ihrem Angebot zu geben, finden Sie hier.



<https://wb-web.de/material/interaktion/feedback-wie-geht-das-und-was-muss-ich-beachten.html>



5.4

Ein gutes Gefühl beim Besuch eines Lehr-Lern-Angebots zu haben, muss nicht unbedingt etwas mit dem Lernerfolg der Teilnehmenden zu tun haben. Es gibt verschiedene Methoden, um den Lernerfolg Ihrer Lernenden festzustellen oder den Teilnehmenden selbst Rückmeldung zu ihrem individuellen Stand zu geben. Es ist also ein Unterschied, die Zufriedenheit der Lernenden mit einer Veranstaltung insgesamt oder den individuellen Lernfortschritt (zu verschiedenen Zeitpunkten) abzufragen. Sehen Sie sich die unten stehende Liste mit Methoden zur Lernstandskontrolle an. Welche davon nutzen Sie schon, welche könnten Sie sich vorstellen in Zukunft einzusetzen?

Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.

Nutze ich schon Zukünftiger Einsatz
vorstellbar

Test (Multiple Choice, Textaufgabe etc.)

Fragebogen (Fremd- oder Selbsteinschätzung)

Interview

Beobachtung (Rollenspiele, Demonstration des Gelernten etc.)

Lerntagebuch

(Lern-)Portfolio

Hausaufgaben

Sonstiges, und zwar:



Hier finden Sie weitere Ideen und Vorschläge für Methoden zur Kontrolle des Lernfortschritts und deren Einsatzmöglichkeiten.



<https://wb-web.de/wissen/diagnose/padagogische-diagnostik.html>

5.5

Viele Lehrende nutzen berufliche Netzwerke oder den Austausch mit Kolleginnen oder Kollegen für die eigene Weiterentwicklung. Wie ist das bei Ihnen? Nutzen Sie solche Austauschmöglichkeiten? Wenn ja, welchen konkreten Nutzen haben Sie daraus schon mal gezogen? Beschreiben Sie am besten eine konkrete Erfahrung.

? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.



i

Auf wb-web können Sie sich im **Forum** mit anderen Kolleginnen und Kollegen austauschen. Das Forum bietet Ihnen die Möglichkeit, nach der Registrierung Beiträge zu lesen, eigene Beiträge zu schreiben und zu verwalten und ein persönliches Profil anzulegen.

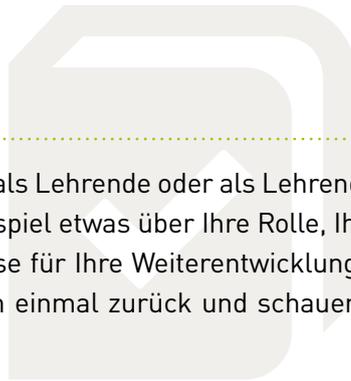


<https://forum.wb-web.de/>



Worum geht es in diesem Kapitel?

Auf den vorangegangenen Seiten haben Sie über Kompetenzen als Lehrende oder als Lehrender reflektiert. Dabei haben Sie durch Beantwortung der Fragen zum Beispiel etwas über Ihre Rolle, Ihre Methodenkenntnisse oder Ihre eigenen Werte erfahren sowie Hinweise für Ihre Weiterentwicklung erhalten. In diesem Teil ziehen Sie nun Ihr Fazit. Blättern Sie dazu noch einmal zurück und schauen sich Ihre Antworten an.



6.1

Was haben Sie über sich gelernt?

 Bitte füllen Sie das Feld aus.

6.2

Was sind Ihre herausragenden Stärken?

 Bitte füllen Sie das Feld aus.

6.3

Was macht die Qualität Ihrer Veranstaltungen aus?

? Bitte füllen Sie das Feld aus.



6.4

Würden Sie gerne mehr darüber erfahren, wie Sie Ihre Angebote noch lebendiger, attraktiver, besser etc. gestalten können? Was genau könnte das sein?

? Bitte füllen Sie das Feld aus.

Beispiel:

~ Ich würde gerne erfahren, wie man Gruppenarbeiten mit sehr verschiedenen Lernenden anleitet, so dass sich die Lernenden gerne beteiligen.

~ Ich würde gerne erfahren, wie ich digitale Medien zur Auflockerung meines Sprachkurses einsetze.

Ich würde gerne erfahren, ...

6.5

Was brauchen Sie für Ihre berufliche Weiterentwicklung? Welche Fortbildungen würden Sie gerne besuchen, zu welchen Themen würden Sie gerne weitere Informationen erhalten?

? Bitte füllen Sie das Feld aus.

Wer jetzt noch mehr möchte...

Wenn Sie sich weiter und ausführlicher mit Ihren eigenen Kompetenzen beschäftigen und diese von geschulten Gutachterinnen und Gutachtern begutachten und validieren lassen wollen, dann ist das **Portfolio^{plus}** für Sie interessant.

Es stellt Ihnen zu jeder der insgesamt 25 Kompetenzfacetten des GRETA-Kompetenzmodells Wissens- und Reflexionsfragen, die extern begutachtet werden. Die Ergebnisse der Begutachtung werden in einer übersichtlichen Kompetenzbilanz festgehalten. Zusätzlich erhalten Sie ein persönliches Feedbackgespräch, in dem Ihnen die Ergebnisse gespiegelt werden und Sie gezielte Anregungen für Ihre individuelle berufliche Weiterentwicklung erhalten.

Was sind die Vorteile des PortfolioPlus und einer Kompetenzbilanz?

- ⊗ Sie setzen sich mit allen Kompetenzfacetten aus dem GRETA Kompetenzmodell intensiver auseinander,
- ⊗ Sie erhalten einen Nachweis und damit eine Anerkennung Ihrer Kompetenzen,
- ⊗ Sie können die Kompetenzbilanz zum Beispiel für die Bewerbung bei neuen Auftraggebern nutzen,
- ⊗ Sie erhalten von geschulten Gutachterinnen und Gutachtern konkrete Hinweise für Ihre persönliche Weiterentwicklung.

Unter dem folgenden Link erhalten Sie weitere Informationen dazu und auch zu den anderen GRETA-Produkten: <https://www.greta-die.de/webpages/projektergebnisse/portfolioplus>



Wenn Sie direkt mit dem GRETA-Team in Kontakt treten möchten, wenden Sie sich bitte an greta@die-bonn.de.

Sie möchten uns Feedback geben?

Wir sind im Projekt GRETA sehr daran interessiert den Reflexionsbogen weiterzuentwickeln und zu verbessern. Hierfür benötigen wir Ihre Rückmeldungen, Erfahrungsberichte und Anregungen zum Reflexionsbogen.

Bitte füllen Sie unsere kurze Online-Befragung aus, sie dauert nur ca. 10-15 Minuten und ist vollständig anonym.

Unter folgendem Link erhalten Sie weitere Informationen zur Online-Befragung und können auch direkt an dieser teilnehmen: <https://die-bonn.limequery.com/622622?lang=de>



Greta auf einen Blick

Projektkoordination

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung –
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V.
Heinemannstraße 12-14, 53175 Bonn
 www.die-bonn.de

Projektleitung (DIE)

Prof. Dr. Josef Schrader (wissenschaftliche Leitung)
Dr. Peter Brandt (strategische Leitung)
Dr. Anne Strauch (operative Leitung/Koordination)

Laufzeit (2. Projektphase)

Dezember 2018 bis November 2021

Förderung

Bundesministerium für Bildung
und Forschung (BMBF)
Förderkennzeichen: W139400

Ansprechpartnerin

Dr. Anne Strauch (DIE)
Telefon: +49 (0)228-3294-172
E-Mail: greta@die-bonn.de

Konsortium

Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e. V.

 www.adb.de



Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben

 www.arbeitundleben.de



Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e. V.

 www.bildungsverband.info



Dachverband der Weiterbildungsorganisationen e. V.

 www.dvwo.de



Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e. V.

 www.dgwf.net



Deutscher Volkshochschul-Verband e. V.

 www.dvv-vhs.de



Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V.

 www.die-bonn.de



Verband Deutscher Privatschulverbände e. V.

 www.privatschulen.de



IMPRESSUM

Reflexionsbogen

lehren - trainieren - moderieren

Reflexion meiner erwachsenenpädagogischen Kompetenzen

Herausgebende Institution

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung –
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE)
Abteilung Lehren, Lernen, Beraten
Heinemannstraße 12-14
53175 Bonn

Projektmitarbeit

Brigitte Bosche
Marlis Schneider
Valentyna Gladkova
Anne Strauch
Vanessa Alberti

Bildnachweise

Titel: DIE/Rothbrust; S. 2: Adobe Stock/pictworks

Layout

Medienarchitekten Bonn

Stand Oktober 2019



Der Reflexionsbogen steht – sofern nicht anders gekennzeichnet – unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland. Als Urheber ist das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung zu nennen. Um eine Kopie dieser Lizenz zu sehen, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>



Das Titelfoto des GRETA-Reflexionsbogens steht unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung - Nicht kommerziell - Keine Bearbeitungen 3.0 Deutschland. Als Urheber ist das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung/Marco Rothbrust zu nennen. Um eine Kopie dieser Lizenz zu sehen, besuchen Sie <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>