

Leitfaden

für ein Feedbackgespräch

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



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

VORBEMERKUNGEN

Ziel des GRETA-Validierungsverfahrens ist es, Lehrenden in der Erwachsenen- und Weiterbildung ihre Kompetenzen anzuerkennen und ihre Professionalität zu stärken. In diesem Zusammenhang sind zwei Instrumente zentral:

Zum einen die **GRETA-Kompetenzbilanz** als schriftlicher Beleg der Kompetenzen, die eine Lehrende oder ein Lehrender nachgewiesen hat.

Zum anderen das **Feedbackgespräch**, das den schriftlichen Nachweis über ein strukturiertes Feedback noch verstärkt und Lehrenden Anstöße für die professionelle Weiterentwicklung bieten soll.

Kompetenzbilanz **und** Feedbackgespräch unterstützen die individuelle Professionalitätsentwicklung und dadurch insgesamt die Professionalität von Lehrenden in der EB/WB.

Kompetenzbilanz **und** Feedbackgespräch stärken insgesamt die Professionalität der Lehrenden und unterstützen die individuelle Professionalitätsentwicklung.

WARUM IST DAS FEEDBACKGESPRÄCH SO WICHTIG?

Lehrende haben nur wenige Gelegenheiten, über ihre Kompetenzen zu reflektieren oder sich gar mit anderen dazu auszutauschen. Für sie ist das Feedbackgespräch als professionelles Feedbackgespräch eine ganz besonders wertvolle Erfahrung. Sie erfahren darin Bestätigung und Sicherheit, aber auch die Möglichkeit, in einem geschützten Rahmen über ihre Unsicherheiten zu sprechen. Sie als Gutachterin oder Gutachter mit Ihren eigenen Erfahrungen als Coach, Beraterin oder Berater und Trainerin oder Trainer sind eine wichtige Ressource im Anerkennungsverfahren. Mit Ihren Kompetenzen leisten Sie einen wesentlichen Beitrag, die Kompetenzen der Lehrenden nicht nur schriftlich zu beurteilen, sondern diesbezüglich auch konkrete Rückmeldung sowie Anregungen zur Weiterentwicklung zu geben. Das Feedbackgespräch bietet die Möglichkeit eines persönlichen Austauschs zwischen Ihnen als Gutachterin oder Gutachter und der Lehrenden oder dem Lehrenden.

Zusammengefasst dient das Gespräch dazu,

- die Ergebnisse der Begutachtung zurückzumelden,
- der Lehrenden oder dem Lehrenden Ihre Eindrücke zu spiegeln,
- Ideen für eine professionelle Weiterentwicklung anzubieten bzw. gemeinsam im Gespräch zu entwickeln.

GRUNDHALTUNG IM GESPRÄCH

Vertrauen Sie im Gespräch mit den Lehrenden auf Ihre Kompetenzen. Durch die Antworten der Lehrenden in den Portfolios haben Sie sich bereits ein Bild über die jeweilige Person gemacht. Nutzen Sie dieses Bild sowie Ihre Erfahrungen für ein konkretes und persönliches Feedback.

- Ihre Rückmeldungen sollen prinzipiell wohlwollend und wertschätzend sein, unabhängig von der Ausprägung der Kompetenzen.
- Sie sollten sachlich begründet sein und keine pauschalen Urteile enthalten.
- Sie haben Ihre Bewertung nach bestem Wissen und Gewissen gemacht, stehen Sie auch dazu: Begründen Sie Ihre Bewertung aber verfallen Sie nicht in einen Rechtfertigungsmodus.
- Machen Sie deutlich, dass die Begutachtung auf Grundlage der GRETA-Qualitätsstandards und –Instrumente erfolgt, dazu zählen festgelegte Indikatoren, die Ihnen in einer Schulung vermittelt wurden.
- Machen Sie deutlich, dass Sie nur das bewerten konnten, was die Lehrende oder der Lehrende auch schriftlich dargelegt hat.
- Vermeiden Sie Diskussionen über Grundsätzliches.
- Legen Sie keine Begutachtungsinterna (Manual, Indikatorik) offen.

GESPRÄCHSRAHMEN

WIE UND WO FINDET DAS GESPRÄCH STATT?

Das Feedbackgespräch findet idealerweise im direkten Kontakt statt. Alternativ nutzen Sie Webconferencing Tools, die ein Teilen des Bildschirms ermöglichen. Kostenfrei nutzbar sind Microsoft Teams, Skype, Jitsi, Zoom, Uberconference, AnyMeeting. Auf diese Weise können Sie gemeinsam auf die Bilanz schauen und schon auf konkrete Angebote zur Weiterentwicklung verweisen.

WIE LANGE DAUERT DAS GESPRÄCH?

Das Gespräch dauert zwischen 1-1,5 Stunden und sollte in einer ruhigen, störungsfreien Atmosphäre stattfinden. In dem Gespräch geht es um die individuellen Kompetenzen der Lehrenden. Achten Sie deshalb auf Diskretion und sorgen Sie für einen geschützten Rahmen.

WIE BEKOMMT DIE LEHRKRAFT DIE KOMPETENZBILANZ?

Offline Verfahren (PortfolioPlus als PDF): Zur Vorbereitung auf das Gespräch wird die Lehrende oder der Lehrende von der Koordinierungsstelle darüber informiert, dass die vorläufige Kompetenzbilanz in der Cloud bereitsteht und zur Vorbereitung für das Gespräch heruntergeladen werden soll.

WER VEREINBART DEN TERMIN FÜR DAS FEEDBACKGESPRÄCH?

Kontaktieren Sie die Lehrende oder den Lehrenden per Mail und machen Sie wenn möglich alternative Terminvorschläge zur Durchführung des Gesprächs. In der Mail informieren Sie auch über die Ziele und die Dauer des Gesprächs. Die Ziele lauten:

- Sie geben Rückmeldungen zu den einzelnen vier Kompetenzaspekten und zu Besonderheiten, die Ihnen aufgefallen sind.
- Sie bieten an, auch über die Felder zu sprechen, in denen sich die Lehrende oder der Lehrende weiterentwickeln möchte. Dieser Teil des Gesprächs hat eher den Charakter eines Coachings.

WELCHE UNTERLAGEN SOLLTEN FÜR DAS GESPRÄCH BEREITLIEGEN?

- Ausdruck der Kompetenzbilanz
- Eigene Notizen zu den Begutachtungsergebnissen, wie z.B.:
 - wesentliche Besprechungspunkte aus der Kompetenzbilanz;
 - Notizen darüber, was im Gespräch vermittelt werden soll.
- Das GRETA Kompetenzmodell und die Handreichung dazu
- Evtl. das ausgefüllte PortfolioPlus

EINLEITUNG IN DAS GESPRÄCH

Starten Sie das Gespräch, indem Sie sich gegenseitig kurz vorstellen. Wiederholen Sie evtl. die Ziele des Gesprächs, die Sie bereits in der Mail kommuniziert haben.

Erläutern Sie zunächst ein paar Hintergründe:

- Das GRETA Kompetenzmodell wurde unter Einbezug von Wissenschaft und Praxis mit über 120 Lehrenden und 20 Experten der Weiterbildung in mehreren Schleifen entwickelt. Leitfrage war: Was müssen Lehrende zusätzlich zum Fachwissen und Fachdidaktik wissen und können, um gut lehren zu können?
- Aus den Ergebnissen wurde das GRETA-Modell entwickelt, welches in vier Kompetenzaspekte, 12 Kompetenzbereiche und 25 Facetten untergliedert ist. Es ist als Referenzmodell zu verstehen, aus dem sich Kompetenzstandards ableiten lassen, die aber nicht vorgegeben werden.
- Aufbauend auf dem Modell wurde das PortfolioPlus entwickelt. Beide Produkte sind Ergebnis einer systematischen wissenschaftlichen Entwicklung, die getestet und an Praxisbedarfe angepasst wurden. Bis Ende 2021 werden weitere Überarbeitungen und Optimierungen vorgenommen. Versichern Sie sich, ob alles verstanden wurde und ob noch Rückfragen zum Ziel des Gesprächs bzw. zu GRETA allgemein bestehen.

RÜCKMELDUNGEN ZUM PORTFOLIOPLUS UND ZUR KOMPETENZBILANZ

Vergewissern Sie sich, ob die Lehrende oder der Lehrende zur Vorbereitung auf das Gespräch die Bilanz gelesen und auch vorliegen hat.

- Schildern Sie der Lehrenden oder dem Lehrenden die Ergebnisse aus der Begutachtung des individuellen PortfolioPlus und gehen Sie dabei auf alle vier Kompetenzaspekte ein.
- Erläutern Sie der Lehrenden oder dem Lehrenden auch kurz die Bewertung nach Punkten gemäß der Logik, die sich an den Taxonomiestufen nach Bloom/Krathwohl orientiert.

TABELLE NACH KOMPETENZSTUFEN (BLOOM ET AL. 1956; ANDERSON ET AL. 2001; KRATHWOHL ET AL. 1964)

KOGNITIVE TAXONOMIESTUFEN Gilt für die Aspekte • Berufspraktisches Wissen und Können • Fach- und feldspezifisches Wissen (gilt nur bis Stufe 2) Beispiel: Teilnehmerorientierung		AFFEKTIVE TAXONOMIESTUFEN Gilt für die Aspekte • Professionelle Werthaltungen und Überzeugungen • Professionelle Selbststeuerung Beispiel: Pädagogische Haltung	
1	Erinnern: Die oder der Lehrende kann Prinzipien der Teilnehmerorientierung benennen .	Aufmerksam werden: Die oder der Lehrende ist sich bewusst , dass eine pädagogische Haltung das professionelle Handeln prägt.	Grundstufe
2	Verstehen: Die oder der Lehrende kann erklären , welche Rolle die Teilnehmerorientierung im Lehr-Lern-Prozess spielt.	Reagieren: Die oder der Lehrende ist bereit , im professionellen Handeln eine pädagogische Haltung einzunehmen.	
3	Anwenden: Die oder der Lehrende kann das Prinzip der Teilnehmerorientierung im Lehr-Lern-Prozess anwenden .	Werten: Die oder der Lehrende ist überzeugt , dass eine pädagogische Haltung bedeutsam für das professionelle Handeln ist.	
4	Analysieren: Die oder der Lehrende kann ermitteln , inwieweit sich der Lehr-Lern-Prozess an den Teilnehmenden orientiert.	Werteorientierung: Die oder der Lehrende kann den Einfluss einer pädagogischen Haltung auf professionelles Handeln begründen .	Aufbaustufe
5	Evaluieren: Die oder der Lehrende kann nach (eigenen oder vorgegebenen) Kriterien beurteilen , inwiefern sich der Lehr-Lern-Prozess an den Teilnehmenden orientiert.	Charakterisierung durch Wert oder Werteordnung: Die oder der Lehrende richtet ihr professionelles Handeln an einer begründeten pädagogischen Haltung aus .	
6	Kreieren/Erzeugen: Die oder der Lehrende kann ein Lehr-Lern-Angebot (weiter-)entwickeln , welches sich an den Teilnehmenden orientiert.		

- Zeigen Sie die besonderen Stärken der Person auf, die Ihnen beim Lesen des Portfolios aufgefallen sind.
- Wenn es sich anbietet, gehen Sie an dieser Stelle des Gesprächs auf Entwicklungsfelder ein!
- Geben Sie abschließend Ihren Gesamteindruck wieder.

RÜCKMELDUNGEN SEITENS DER LEHENDEN ODER DES LEHRENDEN

Räumen Sie der Lehrenden oder dem Lehrenden Zeit ein, auf die Bilanzierungsergebnisse zu reagieren.

„Was leiten Sie aus dem Ergebnis für sich ab?“

„Welche neuen/überraschenden Gedanken, Ideen, Erkenntnisse hat Ihnen die Bearbeitung des PortfolioPlus gebracht?“

HINWEISE UND ANREGUNGEN FÜR DIE PROFESSIONELLE WEITERENTWICKLUNG

Das PortfolioPlus wird als Ausgangspunkt und Grundlage gesehen, um über weitere Entwicklungen ins Gespräch zu kommen. Dieser Teil des Gesprächs hat den Charakter eines Coachings oder einer Beratung.

„Das PortfolioPlus gibt Hinweise darauf, was Sie gut können. Es gibt aber auch Anhaltspunkte dafür, welche Kompetenzbereiche noch ausbaufähig sind. Darüber möchte ich jetzt mit Ihnen sprechen.“

„Frau X, ich habe mir bei der Beschäftigung mit Ihrem PortfolioPlus auch Gedanken dazu gemacht, in welchen Kompetenzbereichen Sie sich noch weiterentwickeln können. Darüber werden wir jetzt sprechen.“

KONKRETE IDEEN FÜR DIE PROFESSIONELLE WEITERENTWICKLUNG

Ihre Eindrücke und Empfehlungen sollten nie als absolute Wahrheiten formuliert werden.

Der Kontext, in dem die Lehrende oder der Lehrende arbeitet, sollte berücksichtigt werden. Ein Beispiel: Einer Studentin, die seit drei Jahren zweimal jährlich Kompaktseminare mit jungen Erwachsenen in der politischen Bildung durchführt, würde man nicht unbedingt rückmelden, sie solle ihr Marketing ausbauen. Mit einer Lehrenden, die äußert, sie würde gerne mehr Angebote in der Weiterbildung durchführen, könnte eher über das eigene Marketing gesprochen werden.

Sie können auf folgende Angebote verweisen:

- Fortbildungen für Lehrende aus Ihrer Region, von Landesverbänden der Volkshochschulen oder der [Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung](#).
- Eine [Übersicht](#) über bundesweite Fortbildungen finden Sie auch auf wb-web, dem Portal für Lehrende in der Erwachsenenbildung.
- [wb-web](#) bietet vielfältige Lernmaterialien an, wie z. B.:
 - Wissensbausteine aus den Bereichen Arbeitsfeld, Beratung, Lehren/ Lernen, Interaktion, Methoden, Medien und Diagnose.
 - Lehrmaterial zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Bildungsveranstaltungen.
 - Dossiers zu wichtigen Themen der Erwachsenen- und Weiterbildung.
 - Eine Community mit der Möglichkeit, sich über Handlungsfelder, regionale und Fachgrenzen hinaus auszutauschen und zu vernetzen.
- [EULE Lernbereich](#): Dort können Lehrende ihr Lehrhandeln anwendungsorientiert weiterentwickeln. Der Fokus liegt auf dem pädagogisch-psychologischen Wissen.
- [Bände Perspektive Praxis](#): Die Bände aus unserem Hause vermitteln anwendungsorientiertes Rezeptwissen, das sich am Stand der Forschung orientiert. Sie sollen zur Kompetenz- und Qualitätsentwicklung in der Praxis der Erwachsenenbildung beitragen.

ABSCHLUSS

Bedanken Sie sich am Ende des Gesprächs für das Vertrauen und die Offenheit sowie für die gute Gesprächsatmosphäre.

Weisen Sie darauf hin, dass die Lehrenden nach dem Gespräch einen Ausdruck der Kompetenzbilanz von der Koordinierungsstelle per Post zugeschickt bekommt. Ebenso wird den Lehrenden ein Evaluationsbogen zugeschickt.

Bedanken Sie sich dafür und ermutigen Sie die Person, im Evaluationsbogen Rückmeldungen zu geben.

Informieren Sie bitte uns über den Abschluss des Gesprächs.

WAS IST, WENN JEMAND MIT DER KOMPETENZBILANZ NICHT EINVERSTANDEN IST?

Manche Lehrende schätzen ihre eigenen Kompetenzen besser ein, als Sie es getan haben. Oftmals liegt es daran, dass sie sich bei ihren Antworten zu knapp ausgedrückt haben, etwa nur in Stichpunkten geantwortet haben oder in Antwortfeldern gar nur knapp „siehe oben“ vermerkt haben. Mitunter gewinnen Sie im Gespräch den Eindruck, dass die Lehrende oder der Lehrende viel mehr kann und weiß, als sie oder er im PortfolioPlus schriftlich zum Ausdruck gebracht hat.

Machen Sie deutlich,

- dass Sie nur das bewerten können, was die Lehrende oder der Lehrende auch schriftlich dargelegt hat,
- dass die Begutachtung auf Grundlage der GRETA-Qualitätsstandards und –Instrumente erfolgt ist,
- dass Sie nach festgelegten Indikatoren bewerten, die Ihnen in einer Schulung vermittelt wurden,
- dass die Koordinierungsstelle das PortfolioPlus ebenfalls begutachtet hat und Sie gemeinsam mit uns zu dieser Bewertung gekommen sind (gilt nur im Fall eines Probegutachtens),
- dass GRETA ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt ist: Bis Ende 2021 werden wir das Validierungsverfahren pilotieren, evaluieren und anpassen,
- dass wir mit unserem Validierungsverfahren keine Kompetenzen messen.
- Vielmehr bieten wir eine Möglichkeit an, anhand von Fragen die eigene Praxis zu reflektieren. Dabei verfolgen wir das Ziel, zu allen Facetten aus dem GRETA Kompetenzmodell Fragen zu stellen. Diese Fragen basieren auf den Definitionen des GRETA Kompetenzmodells, welches wissenschaftlich abgesichert ist.
- Das GRETA-Kompetenzmodell ist ein Referenzmodell für professionelle Handlungskompetenzen aller Lehrenden in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Das bedeutet, dass nicht alle Lehrenden ALLE Kompetenzen auf Aufbaustufe abdecken müssen.

Es gibt eine Ausnahme für die Änderung einer Kompetenzbilanz: Wenn Sie im Gespräch rückgemeldet bekommen, dass die Lehrende oder der Lehrende einige Formulierungen in der Kompetenzbilanz unverständlich findet oder Sie selbst auch noch Fehler finden, was den Satzbau, die Rechtschreibung oder die Grammatik betrifft, so können Sie dies in der Kompetenzbilanz noch nachbessern.

Die Bewertung nach Punkten (Kompetenzspinne) ist nicht mehr veränderbar.

WAS IST, WENN LEHRENDE IM NACHHINEIN UNBEANTWORTETE FRAGEN BEARBEITEN WOLLEN?

Manche Lehrende haben nur die Fragen auf der Basisstufe bearbeitet und bitten nach Abschluss des Gespräches darum, im Nachhinein die Fragen auf Aufbaustufe beantworten zu dürfen. In der aktuellen Projektlaufzeit ist dies derzeit keine Option, weil die Mittel für eine Validierung immer nur für einen Lehrenden genehmigt sind. Bis Ende des Projektes erarbeiten wir aber Vorschläge für diese so genannte Rebilanzierung.

BEI FRAGEN ODER BESCHWERDEN

Verweisen Sie bei Problemen oder Beschwerden in Bezug auf die Bewertung oder das Verfahren an die Koordinierungsstelle greta@die-bonn.de oder an Herrn Kaaf unter **0228-3294-215**, der die Lehrenden an die zuständige Mitarbeiterin weiterleitet.