

# GRETA erleben: Vom Kompetenzmodell zum Anerkennungsverfahren

*Vorstellung auf der AdA-Plattformtagung am 11.9.2025*

**DiE**

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung  
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Brigitte Bosche

*Leibniz*  
Leibniz  
Gemeinschaft

**GRETA**   
kompetent handeln in  
Training, Kurs & Seminar  
[www.die-bonn.de](http://www.die-bonn.de)

# GRETA

kompetent handeln in  
Training, Kurs & Seminar

**Projekttitlel:** Grundlagen für die Entwicklung eines trägerübergreifenden Anerkennungsverfahrens von Kompetenzen Lehrender in der EB/WB

Projektlaufzeit von 2014 – 2021

Seit 2021: GRETA-Koordinierungsstelle am DIE

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



Arbeitskreis deutscher  
Bildungsstätten e.V.



Arbeit und Leben  
Salvin



BBB



DIE



Deutscher  
Volkshochschul-Verband



Deutscher Verband der  
Weiterbildungsorganisationen e.V.



Verband Deutscher  
Privatschulverbände e.V.



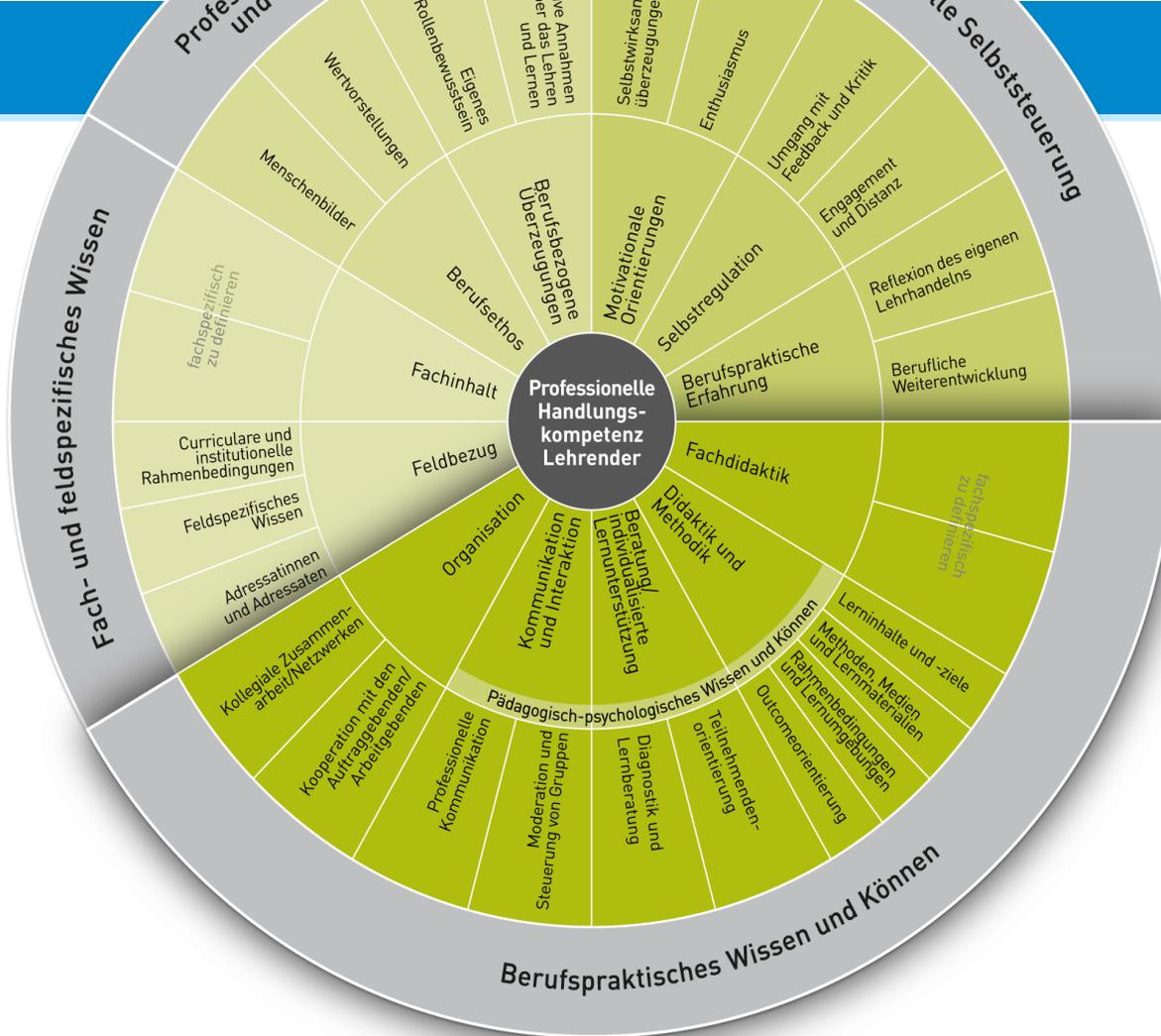
DGWF

GRETA   
kompetent handeln in  
Training, Kurs & Seminar



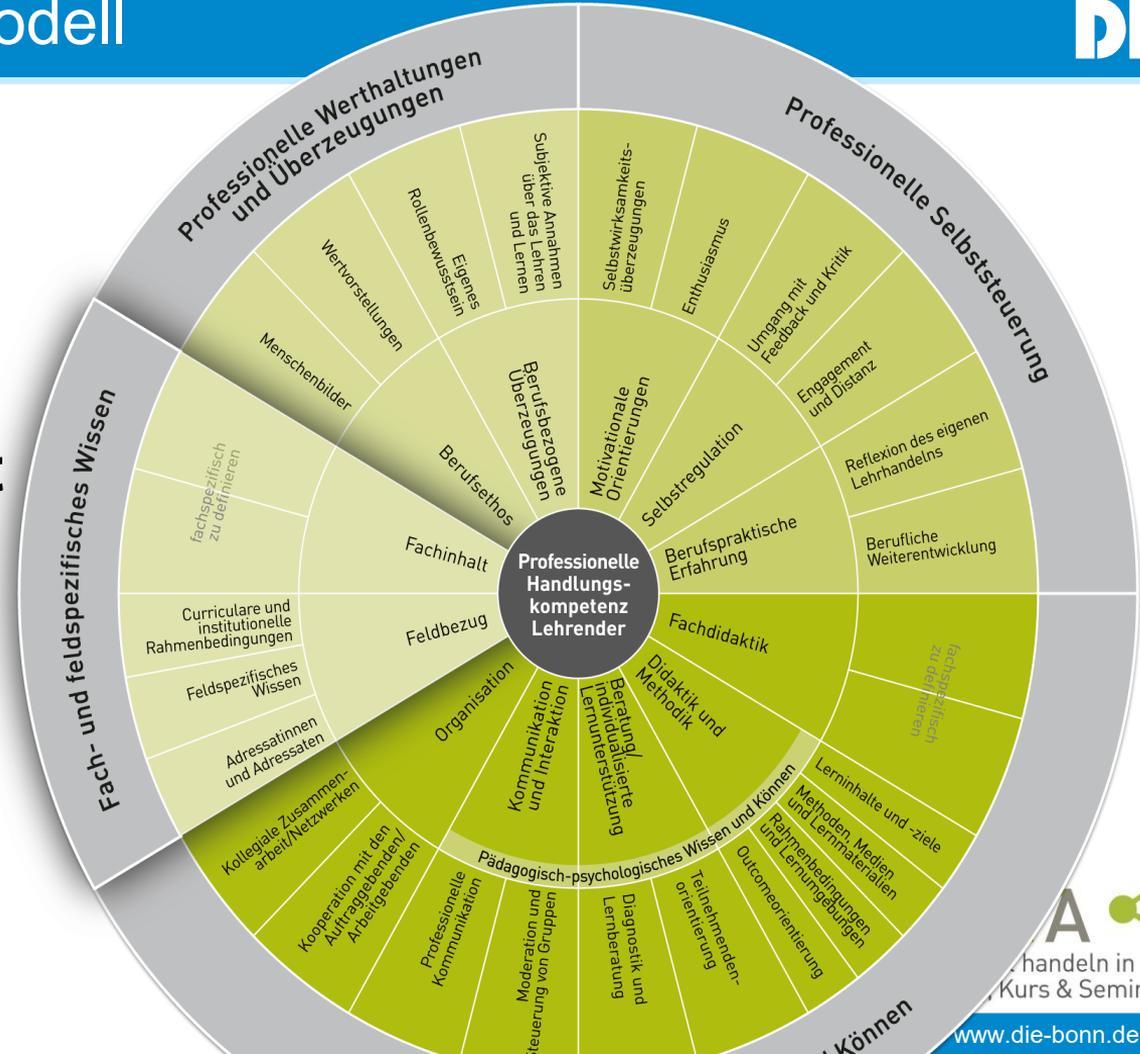
**Professionalisierung**

**Anerkennung der  
bisher erworbenen  
Kompetenzen**



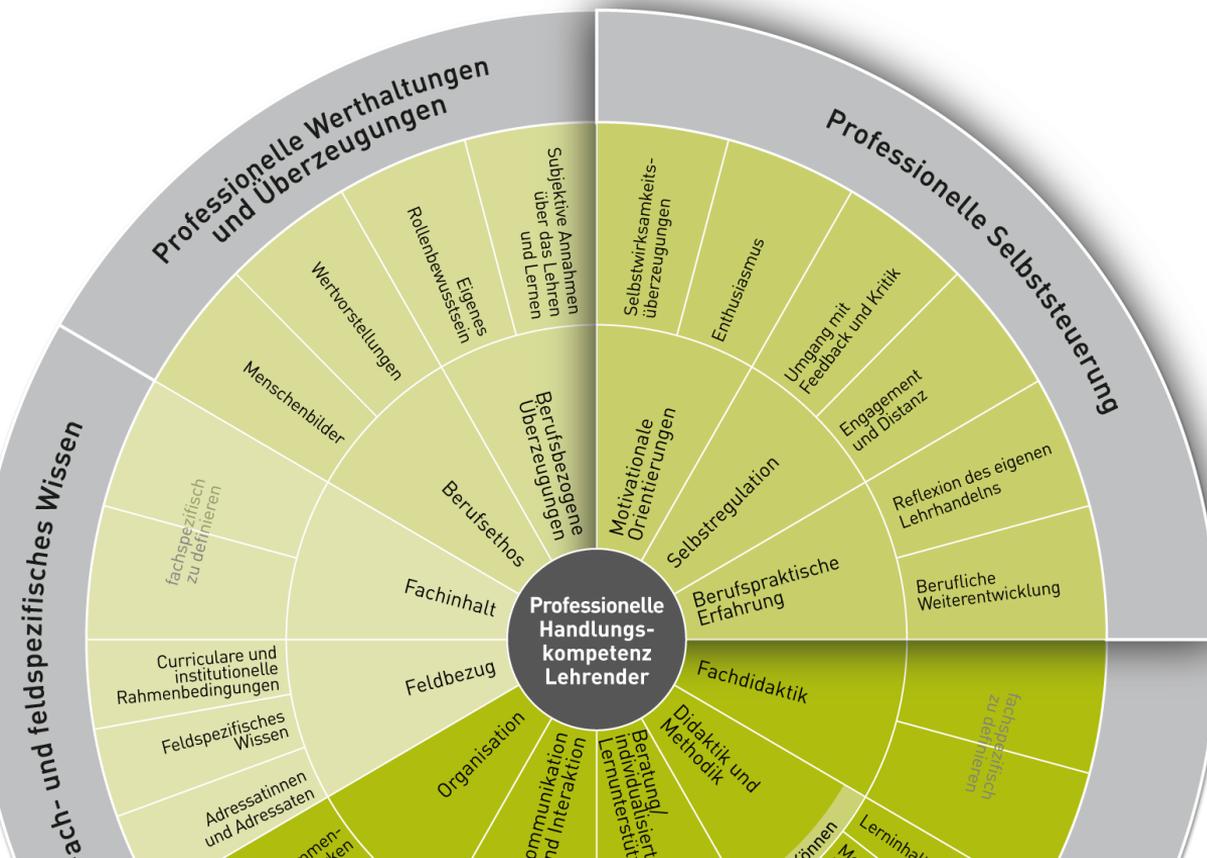
# Kompetenzaspekt Berufspraktisches Wissen und Können

## Kompetenzaspekt Fach- und feldspezifisches Wissen



## Kompetenzaspekt Professionelle Werthaltungen und Überzeugungen





## Kompetenzaspekt Professionelle Selbststeuerung

- ➔ Kompetenzbeschreibungen im GRETA-Modell bilden die Grundlage für die Ableitung und Definition von Lernzielen.  
(Vgl. Alberti et al. 2022)
- ➔ Passend zu Lernzielen wurden Fragen entwickelt und Indikatoren für die Bewertung der Antworten definiert.
- ➔ Das GRETA-Validierungsverfahren wurde beschrieben.  
(vgl. Bosche, Strauch 2023b)



Orientierung an Lernzieltaxonomiestufen nach Bloom et al.(1956) und Anderson and Krathwohl (2001)  
 Zusammenfassung der Taxonomiestufen **auf vier Lernziel-Stufen** für das GRETA PortfolioPlus

<b>GRETA</b>	Lernziel-Stufe <b>niedrig</b> „kennen und verstehen“		Lernziel-Stufe <b>mittel</b> „anwenden und umsetzen“	Lernziel-Stufe <b>hoch</b> „analysieren und beurteilen“		Lernziel-Stufe <b>sehr hoch</b> „weiterentwickeln und kreieren“
<b>Taxonomie kognitiver Lernziele</b>	Taxonomiestufe 1 (Kennen)	Taxonomiestufe 2 (Verstehen)	Taxonomiestufe 3 (Anwenden)	Taxonomiestufe 4 (Analysieren)	Taxonomiestufe 5 (Beurteilen)	Taxonomiestufe 6 (Kreieren)
<b>GRETA</b>	Lernziel-Stufe <b>niedrig</b> „Wahrnehmen und reagieren“		Lernziel-Stufe <b>mittel</b> „Akzeptanz eines Werts als wertvoll“	Lernziel-Stufe <b>hoch</b> „Werte abwägen“		Lernziel-Stufe <b>sehr hoch</b> „Bestimmt sein durch Wertesystem“
<b>Taxonomie affektiver Lernziele</b>	Taxonomiestufe 1 (Empfangsbereitschaft zur Aufnahme von Reizen)	Taxonomiestufe 2 (Reagieren, Interesse zeigen)	Taxonomiestufe 3 (Akzeptanz eines Werts als wertvoll)	Taxonomiestufe 4 (Werte abwägen)		Taxonomiestufe 5 (Bestimmt sein durch Wertesystem)

<sup>1</sup> Kognitive Lernziele für Kompetenzaspekt Berufspraktisches Wissen und Können, Fach- und feldspezifisches Wissen  
<sup>2</sup> Affektive Lernziele für Kompetenzaspekte Professionelle Werthaltungen und Überzeugungen, Professionelle Selbststeuerung

## Kompetenzfacette Moderation und Steuerung von Gruppen

### **Stufe 1 (niedrig):**

Die Lehrkraft kann zentrale Aspekte der Moderation und Steuerung von Lerngruppen in Lehr-Lernprozessen benennen und kann erklären, welche Rolle die Moderation und Steuerung von Lerngruppen im Lehr-Lern-Prozess spielt.

### **Stufe 2 (mittel):**

Die Lehrkraft kann im (digitalen) Lehr-Lernprozess Lerngruppen moderieren und steuern.

### **Stufe 3 (hoch):**

Die Lehrkraft kann geeignete von nicht geeigneten Methoden zur Moderation und Steuerung von Lerngruppen unterscheiden und kann die entsprechenden Methoden nach eigenen oder vorgegebenen Kriterien beurteilen.

### **Stufe 4 (sehr hoch):**

Die Lehrkraft kann Methoden zur Moderation und Steuerung von Lerngruppen (weiter-)entwickeln.



## Online Fragenkatalog mit 4 Kapiteln

Meine Rolle als Lehrende/r  
Angebote konzipieren  
Angebote durchführen  
Angebote nachbereiten



Alle vier Kompetenzstufen und 25 Kompetenzfacetten sind in 66 Fragen abgedeckt.



Einige Fragen beziehen sich auf mehrere Kompetenzfacetten.



Überprüfung der Antworten durch zertifizierte GRETA-Gutachter/innen anhand der Indikatoren.

**Begutachtung des  
PortfolioPlus durch  
zertifizierte  
Gutachter\*innen**  
8-10 Std  
ca. 3 Wochen

**Feedbackgespräch (falls  
gewählt)**  
Ø 90 Minuten



**Bearbeitung des  
PortfolioPlus**  
Ø 10 Stunden

**Qualitätskontrolle durch  
die GRETA-  
Koordinierungsstelle**  
1-2 Wochen

**Erhalt der Kompetenzbilanz**



## Margarethe Musterfrau

**Margarethe Musterfrau**, geboren am **12.01.1966**, hat die Kompetenzbilanzierung mit dem **PortfolioPlus** inklusive eines Feedbackgesprächs durchlaufen. Das PortfolioPlus ist ein Instrument zur Erfassung und Bewertung pädagogischer Kompetenzen Lehrender, das auf dem GRETA Kompetenzmodell beruht.

Begutachtet durch:

**Michael Mustermann**

Bonn, den **01.01.2019**

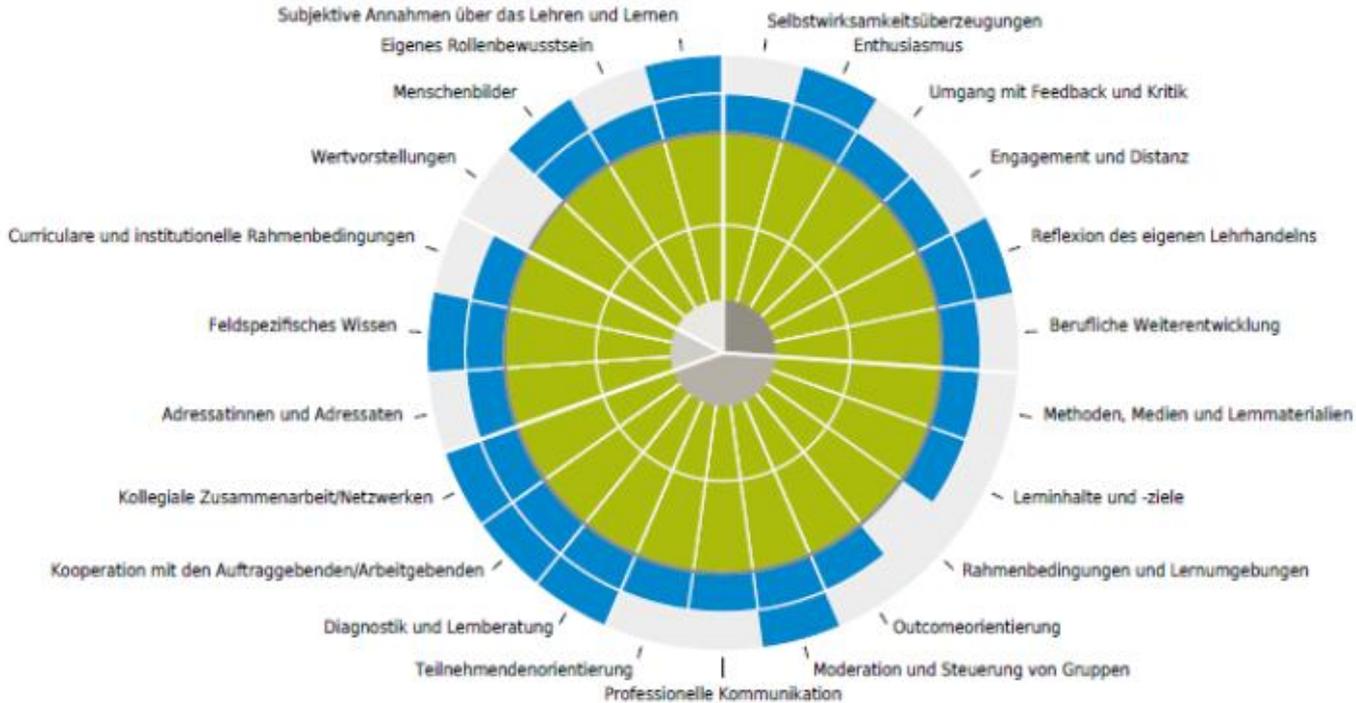
GRETA ist ein vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) koordiniertes und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördertes Forschungs- und Entwicklungsprojekt. Ziel ist die Pilotierung eines Anerkennungsverfahrens für die Kompetenzen von Lehrenden in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Das Projekt wird durch ein Konsortium aus sieben Verbänden der Weiterbildung begleitet. Weitere Informationen finden Sie unter [www.die-bonn.de/greta](http://www.die-bonn.de/greta).



gefördert vom

Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung





## **Einleitung**

---

Frau Musterfrau hat einen Masterabschluss (Master of Arts) im Bereich „Deutsch als Fremdsprache“. Sie ist seit 2015 hauptberuflich als Lehrende in Integrationskursen, Orientierungskursen und Kursen der berufsbezogenen Deutschförderung (DeuFöV) für einen privaten Bildungsträger tätig.

## **Kompetenzaspekt Berufspraktisches Wissen und Können**

---

Frau Musterfrau kann Lehr-Lern-Angebote konzipieren und durchführen, bei denen Lernziele und Lerninhalte optimal auf Methoden, Medien und Rahmenbedingungen abgestimmt sind. Frau Musterfrau setzt gezielt Methoden und Medien ein, die auf die Situationen und die Teilnehmenden ausgerichtet sind. Bevorzugt nutzt Frau Musterfrau Methoden wie Gruppenarbeit, Plenumsdiskussionen und die Bearbeitung von Fallbeispielen.

Ihre Lehr-Lern-Prozesse kann Frau Musterfrau an den Ergebnissen ausrichten. Sie plant und führt situationsgerechte und teilnehmerorientierte Lernerfolgskontrollen durch. Darüber hinaus orientiert sie ihre Lehr-Lern-Prozesse systematisch an den Bedürfnissen, Erwartungen und Erfahrungen der Teilnehmenden.

Frau Musterfrau kann Kommunikationsprozesse moderierend leiten und steuern. Ihr ist es wichtig, eine vertrauensvolle, wertschätzende und konstruktive Lernatmosphäre zu schaffen. Mit Beiträgen von Teilnehmenden geht Frau Musterfrau deshalb auch wertschätzend und transparent um. Frau Musterfrau erkennt in der Verschiedenheit der Teilnehmenden eine Chance und Bereicherung für den Lehr-Lern-Prozess. Sie berücksichtigt die Diversität der Teilnehmenden in der Gestaltung ihrer Lehr-Lern-Prozesse konsequent. Dazu gehört ein angemessener Sprachgebrauch, der Einsatz zusätzlicher visueller Informationen, die ergänzende Bereitstellung von Material in digitaler Form, die Motivation zurückhaltender Teilnehmender sowie die sensible Reaktion auf jegliche Form von Diskriminierung.

Die Teilnehmenden von Frau Musterfrau profitieren von ihrer großen Erfahrung in der Beratung und ihrer Kompetenz, Lernprozesse entwicklungsorientiert zu begleiten. Frau Musterfrau ist es bei ihren Lehr-Lern-Angeboten sehr wichtig, den Teilnehmenden Raum für die Entwicklung individueller Lernkompetenzen einzuräumen und die Lernenden dabei individuell zu unterstützen und zu begleiten.

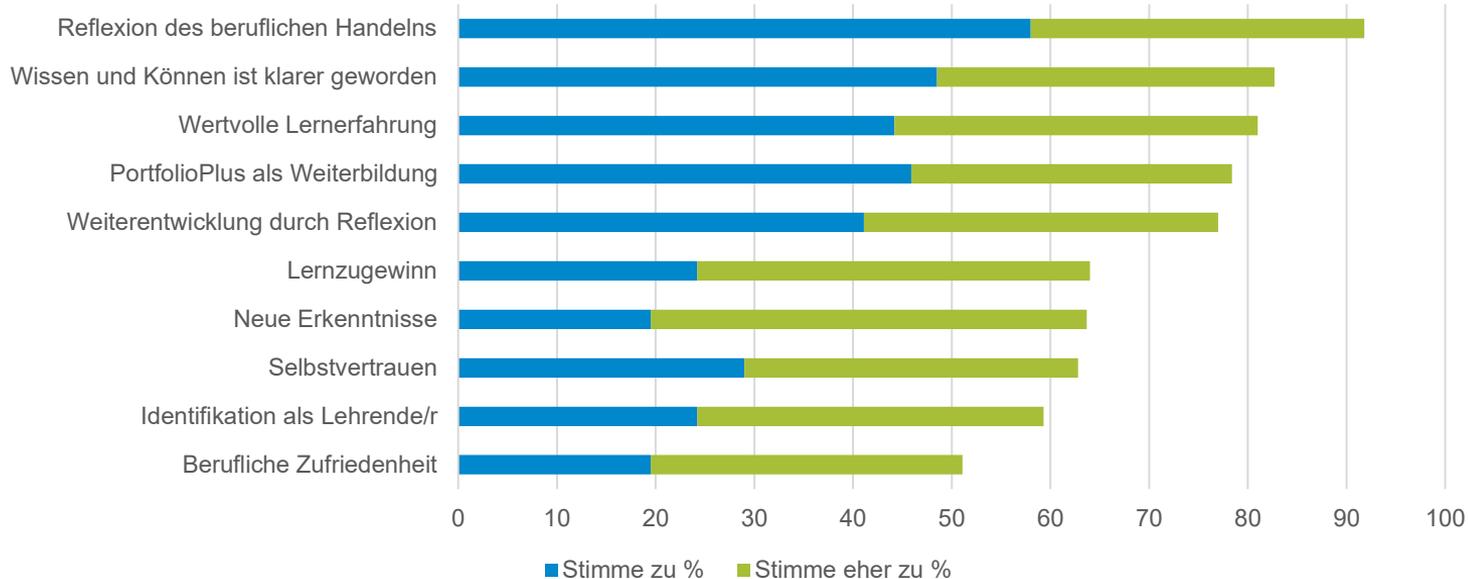
Es ist Frau Musterfrau ein Anliegen, sich mit ihren Auftraggebern gut abzustimmen und ihre Bildungsangebote zielgruppengerecht anzubieten. Den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen setzt sie vor allem, um sich über Ideen und Methoden auszutauschen sowie das eigene professionelle Handeln zu reflektieren.

## **Kompetenzaspekt Fach- und Feldspezifisches Wissen**

---

Frau Musterfrau kann ihr Wissen über die handlungsfeldspezifischen Ziele und Prinzipien für die Konzeption und Platzierung ihrer Angebote nutzen.

Persönlich Vorteile Nutzung PortfolioPlus  
n=221



vgl. Bosche,  
Strauch 2023a

Alberti, V., Hillerich, S., & Strauch, A. (2022). GRETA – kompetent handeln in Training, Kurs & Seminar. Das GRETA-Kompetenzmodell 2.0. Bonn. <https://www.die-bonn.de/id/41543>

Alberti, V., Strauch, A., & Brandt, P. (2022). Digitale Kompetenzen Lehrender. Zur Möglichkeit ihrer Integration in Modelle generischer pädagogischer Kompetenzen am Beispiel von GRETA. *Magazin erwachsenenbildung.at*. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs, 44/45. [https://erwachsenenbildung.at/magazin/22-44u45/09\\_alberti\\_strauch\\_brandt.pdf](https://erwachsenenbildung.at/magazin/22-44u45/09_alberti_strauch_brandt.pdf)

Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (Eds.). (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. New York: Longman.

Autorengruppe GRETA-Konsortium. (2022). Erwachsenenpädagogische Professionalität entwickeln. weiter bilden. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, 29(3), 52–56. <https://www.die-bonn.de/id/41616>

Bosche, B., & Strauch, A. (2023a). Ergebnisse einer Evaluationsstudie zur Nutzung des GRETA-PortfolioPlus: Professionalitätsförderliche Effekte einer Kompetenzanerkennung. *Weiterbildung*, (6), 34–37.

Bosche, B., & Strauch, A. (2023b). Qualitative Verfahren der Kompetenzanerkennung zu Validierungszwecken – theoretische Einordnung und Praxisbeispiele. In M. Schmid (Hrsg.), *Handbuch Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen*. Disziplinäre, theoretische und konzeptionelle Zugänge (1. Aufl.). Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/9783763971657>

Bloom, B. S., Engelhart, M. D., Furst, E. J., Hill, W. H., & Krathwohl, D. R. (1956). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook I: Cognitive domain*. New York: David McKay Company.

Strauch, A., Bosche, B., & Lencer, S. (2021). Ein Referenzmodell für Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung. *Modellentwicklung zwischen Wissenschaft und Praxis*. *Weiterbildung*, (2), 28–31.

Strauch, A., & Alberti, V. (2021, 07. Dezember). Mit GRETA digitale Kompetenzen bilanzieren. *EPALE*. <https://epale.ec.europa.eu/de/blog/mit-greta-digitale-kompetenzen-bilanzieren>