



Rheinland-Pfalz

PÄDAGOGISCHES
LANDESINSTITUT

HERZLICH WILLKOMMEN ZUM ERFAHRUNGSAUSTAUSCH

Leistungsbewertung beim selbstgesteuerten Lernen

PÄDAGOGISCHES



BERATUNGSSYSTEM



ZIELE

Die Teilnehmenden...

...wiederholen, was unter dem Begriff SGL verstanden wird.

...lernen Tipps zur Leistungsbewertung beim SGL kennen.

...entwickeln Ideen, wie man diese Tipps an die Schule weitergeben könnte und welche Schritte die nächsten sein könnten.



WORLD CAFÉ SGL

1. Die LLK an unserer BBS ist geprägt durch...



WORLD CAFÉ SGL

1. Die LLK an unserer BBS ist geprägt durch...
- 2. Unter selbstgesteuertem Lernen verstehe ich...**



WORLD CAFÉ SGL

1. Die LLK an unserer BBS ist geprägt durch...
2. Unter selbstgesteuertem Lernen verstehe ich...
3. **Ich bewerte selbstgesteuertes Lernen, indem ich...**



RheinlandPfalz

PÄDAGOGISCHES
LANDESINSTITUT

SCHÜLERLEISTUNGEN BEIM SELBSTGESTEUERTEN LERNEN BEWERTEN

PÄDAGOGISCHES



BERATUNGSSYSTEM



AUSBLICK

1. Unser Verständnis vom Selbstgesteuerten Lernen
2. Weit verbreitete Bewertungsformen
3. Tipps für die Bewertung des Lernprodukts
4. Ganzheitliche Bewertung
5. Instrumente für die Bewertung der
Methodenkompetenz und des Lernprozesses
6. Erstellung eines Bewertungsbogens
7. Punktekonto für die Bewertung der Sozial- und
Personalkompetenz
8. Notengebung
9. Fazit

1. UNSER VERSTÄNDNIS VON SGL



Lernen in Lernsituationen



SGL

1. UNSER VERSTÄNDNIS VON SGL



Lernen in Lernsituationen



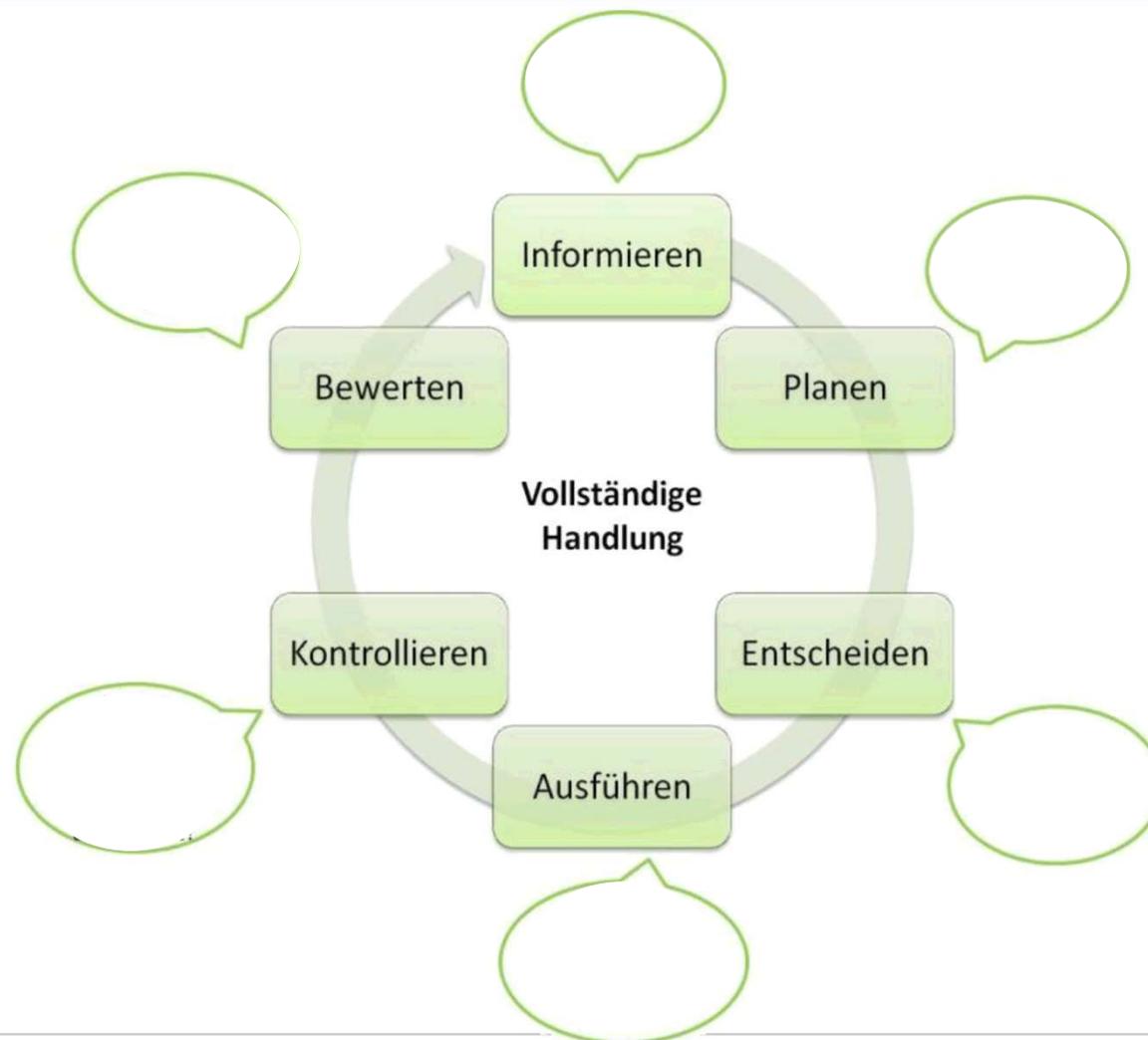
Lernen als vollständige Handlung



SGL



VOLLSTÄNDIGE HANDLUNG





1. UNSER VERSTÄNDNIS VON SGL

Lernen in Lernsituationen



Lernen als vollständige
Handlung



SGL



Fachliche,
methodische,
soziale und
personale Kompetenzen



1. UNSER VERSTÄNDNIS VON SGL

Lernen in Lernsituationen



Lernen als vollständige Handlung



SGL



Fachliche,
methodische,
soziale und
personale Kompetenzen



Zunehmende
Selbststeuerung



2. WEIT VERBREITETE BEWERTUNGSFORMEN

Bewertung von Fachkompetenzen

- Klassenarbeiten
- Tests

Bewertung des Lernprodukts

- Referat
- Erklär-Video/ Podcast
- Plakat
- Lösung einer berufspraktischen Aufgabe
- ...



3. TIPPS FÜR DIE BEWERTUNG DES LERNPRODUKTS

- Transparenz der Bewertungskriterien für das Handlungsprodukt herstellen
- Pool-Noten bei Gruppenarbeiten vergeben
- Zusatzpunktesystem mit freiwilligen Leistungen einführen
 - Lösen von Zusatzaufgaben
 - Schreiben von Referaten
 - Erstellen von Leitfäden
 - ...



LEISTUNGSBEWERTUNG BEIM SGL

Lernen in Lernsituationen



Lernen als vollständige
Handlung



SGL



Fachliche,
methodische,
soziale und
personale Kompetenzen



Zunehmende
Selbststeuerung



4. GANZHEITLICHE BEWERTUNG

Grundvoraussetzungen der ganzheitlichen Bewertung

- Einheitlicher Handlungsrahmen im Team/ Kollegium festlegen
- Einbezug der Lerngruppe in den Bewertungsprozess
- Teamarbeit der SuS zur Entwicklung und Bewertung der Sozialkompetenz einfordern
- Routinisierte und selbstständige Lernprozesse etablieren
 - ermöglicht der Lehrkraft Beobachtungen durchführen zu können.

5. INSTRUMENTE ZUR BEWERTUNG DER METHODENKOMPETENZ/ DES LERNPROZESSES



Aus Bewertungsinstrumenten auswählen

- Bewertungsbogen für Beobachtung des Lern- und Arbeitsverhaltens der SuS im Arbeitsprozess
- Bewertungsbogen von Präsentationen
- Selbsteinschätzungsbogen
- Peer-Feedback
- Lernprozessdokumentation
- Lerntagebuch
- Portfolio



MÖGLICHER BEOBACHTUNGSBOGEN

Beobachtungsbogen für die Lehrkraft: Arbeits- und Lernverhalten der Schülerinnen und Schüler in der Partnerarbeit

Name des Schülers/der Schülerin: _____

Datum der Beobachtung: _____

Quelle:
<https://www.friedrich-verlag.de/shop/mwdownloads/download/link/id/92216/>

Verhalten	Trifft immer zu	Trifft oft zu	Trifft meistens zu	Trifft selten zu	Trifft nie zu
Der Schüler/die Schülerin ist konzentriert bei der Sache.					
Der Schüler/die Schülerin wirkt bei Unterrichtsstörungen positiv auf den Partner ein, um eine erneute Konzentration herbeizuführen.					
Der Schüler/die Schülerin ist bereit, die Arbeit innerhalb des Teams gerecht zu teilen.					
Der Schüler/die Schülerin ist gegenüber seinem Partner kritikfähig.					
Der Schüler/die Schülerin ist ausdauernd bei der Erledigung der Aufgaben.					
Der Schüler/die Schülerin trägt aktiv zur Lösung der Teamaufgabe bei.					
Der Schüler/die Schülerin kann Hilfe des Mitschülers/der Mitschülerin akzeptieren bzw. diese Hilfe gewähren.					



6. BEWERTUNGSBOGEN ERSTELLEN

Der zu erstellende Bewertungsbogen muss...

- ...an die jeweilige Lernsituation und die Lernenden angepasst werden
- ...die berufliche Handlungskompetenz erfassen bzw. in den Blick nehmen
 - Leistungsmessung und -rückmeldung soll fachliche, methodische, soziale und personale Kompetenzen erfassen



MÖGLICHER BEWERTUNGSBOGEN

Beurteilungsbogen
Klasse: _____

Name: _____ Prüfungsnummer: _____
Datum: _____ Gesprächsbeginn: _____ Gesprächsende: _____

Information	Umfassend relevante Informationen recherchiert sowie ggf. fachliche Kenntnisse zur Aufgabebearbeitung vertieft	Im Wesentlichen relevante Informationen recherchiert sowie ggf. fachliche Kenntnisse zur Aufgabebearbeitung vertieft	Recherche von relevanten Informationen sowie ggf. Vertiefung fachlicher Kenntnisse zur Aufgabebearbeitung erkennbar	Recherche von relevanten Informationen sowie ggf. Vertiefung fachlicher Kenntnisse zur Aufgabebearbeitung erschließbar	Recherche von Informationen sowie ggf. Vertiefung fachlicher Kenntnisse zur Aufgabebearbeitung ist lückenhaft bzw. fehlerhaft	Recherche von Informationen sowie ggf. Vertiefung fachlicher Kenntnisse unzureichend oder nicht vorgenommen
-------------	--	--	---	--	---	---

Informationsphase:

Information / Auftragsannahme	Umfassend relevante Informationen recherchiert sowie ggf. fachliche Kenntnisse zur Aufgabebearbeitung vertieft	Im Wesentlichen relevante Informationen recherchiert sowie ggf. fachliche Kenntnisse zur Aufgabebearbeitung vertieft	Recherche von relevanten Informationen sowie ggf. Vertiefung fachlicher Kenntnisse zur Aufgabebearbeitung erkennbar	Recherche von relevanten Informationen sowie ggf. Vertiefung fachlicher Kenntnisse zur Aufgabebearbeitung erschließbar	Recherche von Informationen sowie ggf. Vertiefung fachlicher Kenntnisse zur Aufgabebearbeitung ist lückenhaft bzw. fehlerhaft	Recherche von Informationen sowie ggf. Vertiefung fachlicher Kenntnisse unzureichend oder nicht vorgenommen



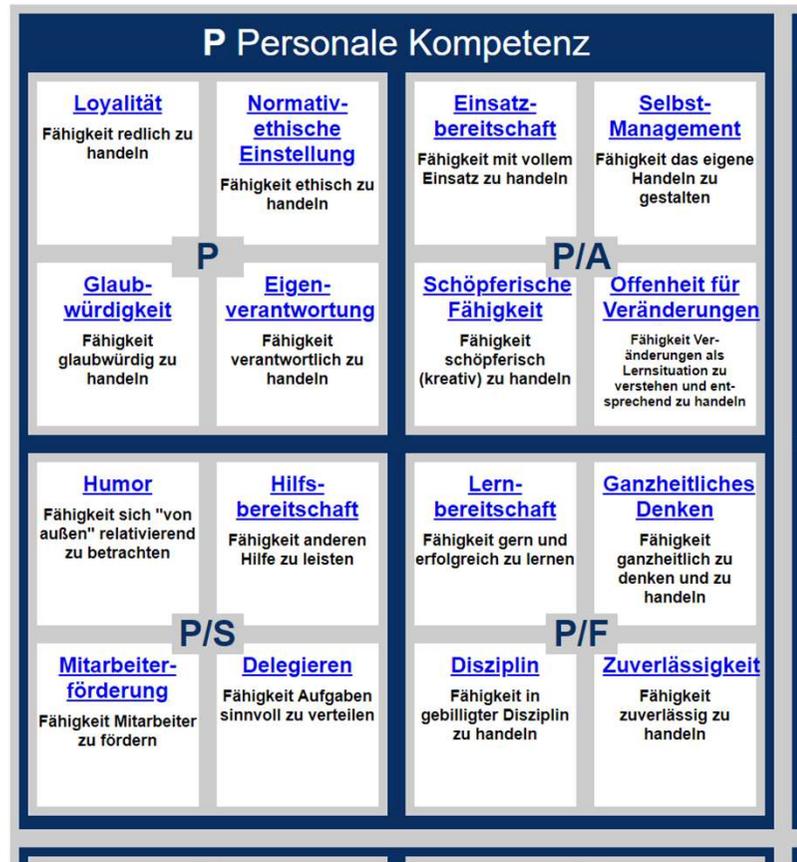


6. BEWERTUNGSBOGEN ERSTELLEN

P Personale Kompetenz				A Aktivitäts und Handlungskompetenz			
Loyalität Fähigkeit redlich zu handeln	Normativ-ethische Einstellung Fähigkeit ethisch zu handeln	Einsatzbereitschaft Fähigkeit mit vollem Einsatz zu handeln	Selbst-Management Fähigkeit das eigene Handeln zu gestalten	Entscheidungsfähigkeit Fähigkeit Entscheidungen zuvorzüglich zu treffen	Gestaltungswille Fähigkeit etwas willensstark zu gestalten	Tatkraft Fähigkeit tatkräftig zu handeln	Mobilität Fähigkeit geistig / körperlich beweglich zu handeln
Glaubwürdigkeit Fähigkeit glaubwürdig zu handeln	Eigenverantwortung Fähigkeit verantwortlich zu handeln	Schöpferische Fähigkeit Fähigkeit schöpferisch (kreativ) zu handeln	Offenheit für Veränderungen Fähigkeit Veränderungen als Lernsituation zu verstehen und entsprechend zu handeln	Innovationsfreudigkeit Fähigkeit Neuerungen gern anzugehen	Belastbarkeit Fähigkeit unter äußern und inneren Belastungen zu handeln	Ausführungsbereitschaft Fähigkeit Handlungen gut und gern auszuführen	Initiative Fähigkeit Handlungen aktiv zu beginnen
Humor Fähigkeit sich "von außen" relativierend zu betrachten	Hilfsbereitschaft Fähigkeit anderen Hilfe zu leisten	Lernbereitschaft Fähigkeit gern und erfolgreich zu lernen	Ganzheitliches Denken Fähigkeit ganzheitlich zu denken und zu handeln	Optimismus Fähigkeit zuversichtlich zu handeln	Soziales Engagement Fähigkeit sozial tatkräftig zu handeln	Ergebnisorientiertes Handeln Fähigkeit an Ergebnissen orientiert zu handeln	Zielorientiertes Führen Fähigkeit andere auf Ziele hin zu orientieren
Mitarbeiterförderung Fähigkeit Mitarbeiter zu fördern	Delegieren Fähigkeit Aufgaben sinnvoll zu verteilen	Disziplin Fähigkeit in gebührender Disziplin zu handeln	Zuverlässigkeit Fähigkeit zuverlässig zu handeln	Impulsgebung Fähigkeit anderen Handlungsanstöße zu vermitteln	Schlagfertigkeit Fähigkeit schlagfertig zu antworten	Beharrlichkeit Fähigkeit beharrlich zu handeln	Konsequenz Fähigkeit folgerichtig zu handeln
Konfliktlösungs-fähigkeit Fähigkeit auch unter Konflikten erfolgreich zu handeln	Integrations-fähigkeit Fähigkeit mit anderen Personen zusammenzuwirken	Akquisitions-stärke Fähigkeit andere für Aufgaben und Produkte zu werben	Problemlösungs-fähigkeit Fähigkeit Problemlösungen erfolgreich zu gestalten	Wissens-orientierung Fähigkeit ausgehend vom neuesten Wissensstand zu handeln	Analytische Fähigkeiten Fähigkeit Sachverhalte und Probleme zu durchdringen	Konzeptions-stärke Fähigkeit sachlich gut begründete Handlungskonzepte zu entwickeln	Organisations-fähigkeit Fähigkeit organisatorische Aufgaben aktiv und erfolgreich zu bewältigen
Teamfähigkeit Fähigkeit in und mit Teams erfolgreich zu arbeiten	Dialogfähigkeit-Kundenorientierung Fähigkeit sich auf andere (u.a. Kunden) im Gespräch einzustellen	Experimentier-freude Fähigkeit in neuen Situationen zu probieren und neuartig zu handeln	Beratungs-fähigkeit Fähigkeit Menschen und Organisationen zu beraten	Sachlichkeit Fähigkeit sachbezogen zweckmäßig zu handeln	Beurteilungs-vermögen Fähigkeit Sachverhalte zutreffend zu beurteilen	Fleiß Fähigkeit konzentriert und unermüdetlich zu handeln	Systematisches methodisches Vorgehen Fähigkeit Handlungsziele systematisch-methodisch zu verfolgen
Kommunikations-fähigkeit Fähigkeit mit anderen erfolgreich zu kommunizieren	Kooperations-fähigkeit Fähigkeit mit anderen gemeinsam erfolgreich zu handeln	Sprach-gewandtheit Fähigkeit zu geschmeidigem Sprechhandeln	Verständnis-bereitschaft Fähigkeit andere zu verstehen und sich verständlich zu machen	Projekt-management Fähigkeit Projekte erfolgreich durchzuführen	Folge-bewusstsein Fähigkeit die Folgen von Entscheidungen voraussehend zu erkennen	Fachwissen Fähigkeit neuestes Fachwissen einbeziehend zu behandeln	Markt-kennnisse Fähigkeit sich Marktaktivitäten zu entsprechen zu handeln
Beziehungs-management Fähigkeit persönliche und arbeitbezogene Beziehungen zu gestalten	Anpassungs-fähigkeit Fähigkeit sich Menschen und Verhältnissen anzupassen	Pflichtgefühl Fähigkeit verantwortungsbewusst zu handeln	Gewissen-haftigkeit Fähigkeit gewissenhaft zu handeln	Lehrfähigkeit Fähigkeit Wissen und Erfahrungen anderen erfolgreich zu vermitteln	Fachliche Anerkennung Fähigkeit eigenes fachliches Können sowie das anderer sachlich anzuerkennen	Planungs-verhalten Fähigkeit vorausschauend und planvoll zu handeln	Fach-übergreifende Kenntnisse Fähigkeit fachübergreifende Kenntnisse einbeziehend zu behandeln
S Sozial-kommunikative Kompetenz				F Fach- und Methodenkompetenz			

Quelle:
https://kompetenzatlas.fh-wien.ac.at/?page_id=1096

6. BEWERTUNGSBOGEN ERSTELLEN



6. BEWERTUNGSBOGEN ERSTELLEN





6. BEWERTUNGSBOGEN ERSTELLEN

Personale Kompetenz: Einsatzbereitschaft

- Fähigkeit, mit vollem Einsatz zu handeln

Kompetenzbegriff:

- setzt sich selbstlos und verantwortungsbewusst für gemeinsame Unternehmens- und Arbeitsziele ein
- stellt hohe Forderungen an die eigenen Anstrengungen und die der Mitarbeitenden
- missbilligt Trägheit und Passivität und bewegt andere zum tatkräftigen Handeln
- ist durch das eigene Handeln für andere ein Vorbild



6. BEWERTUNGSBOGEN ERSTELLEN

Erläuterungen

Einsatzbereitschaft = personale Grundhaltung

- aktives, nachdrückliches und weitgehend vorbehaltloses Engagement der Persönlichkeit
- zugunsten geforderter und notwendiger Ziele
- fordert und fördert Hilfsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein
- Gegensatz zu:
egoistischer Zurückhaltung oder passiver Gleichgültigkeit

sehr gut

mangelhaft

7. PUNKTEKONTO FÜR DIE BEWERTUNG DER SOZIAL- UND PERSONALKOMPETENZ

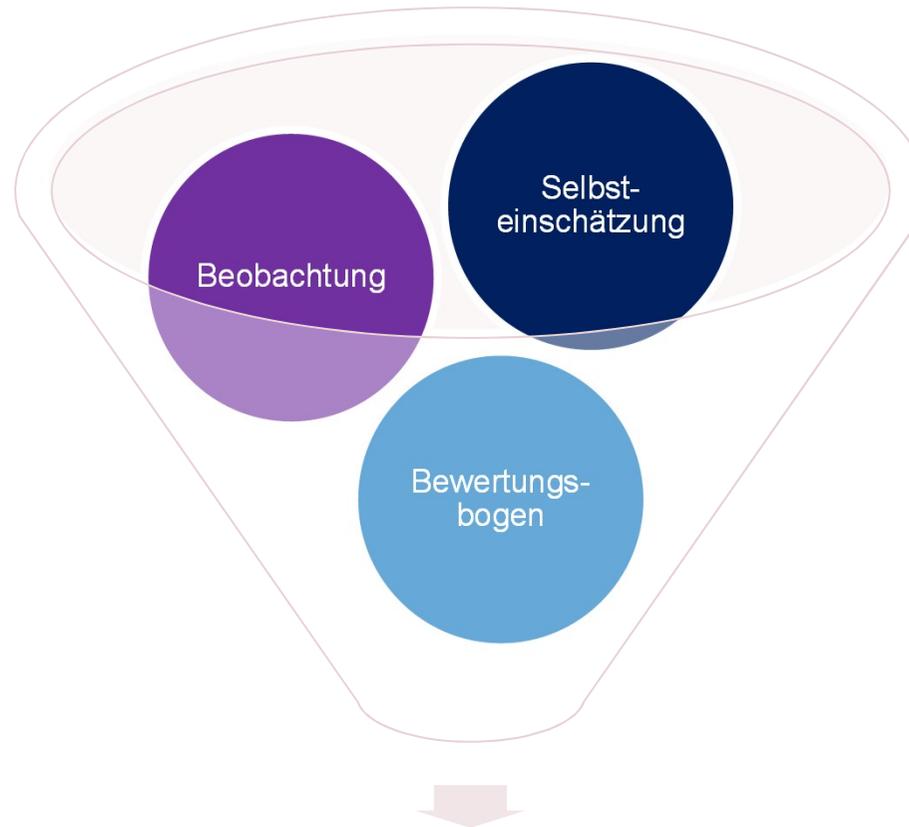


- Verwendung eines **Punktekontos** zur nachweislichen Bewertung von sozial- und personalkompetentem Verhalten.
- Beispiel:

Ich habe...	... mir ein Ziel/ Lernmeilen- steine gesetzt.	... meine Lernzeit geplant.	... mindestens eine Fach-/ oder Lernberatung bei meiner Lehrkraft beansprucht.	... mich in mindestens eine Gruppen- arbeit mit vollem Einsatz eingebracht.	... mindestens eine Mitschül- erin/ einen Mitschüler bei deren/ dessen Lernen unterstützt.	Punkte- summe
Nachweis	SMARTer Zielplan	Zeitplan	Protokoll	Unterschie- benes Kurz- protokoll der Teammitglieder	Unterschie- benes Kurz- protokoll der Mit- schülerin/ des Mitschülers	
Mögliche Punkte	4	3	3	5	5	20 maximal
Erreichte Punkte:						



8. NOTENGEBUNG



**Bewertung des
selbstgesteuerten Lernens**



9. FAZIT

- Selbstgesteuerter Unterricht benötigt eine umfassende Leistungsbewertung
- Offener, transparenter Austausch ist im Vorfeld nötig
- Klare Trennung von Lernen und Bewertungssituationen schafft Vertrauen
- Motivation der Lerngruppe





VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT

Ihre Beraterinnen und Berater für Lehr-/
Lernkultur (BfLLK)





Bei Fragen oder Beratungsbedarf:
bflk@beratung.bildung-rp.de

Unsere nächsten Fortbildungen:
Mi. 8.11.23 Leistungsbewertung beim SGL
Mi. 6.12.23 Feedback mit digitalen Tools

Ihre Beraterinnen und Berater für Lehr-/ Lernkultur (BfLLK)

