



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...**



Rheinland-Pfalz

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



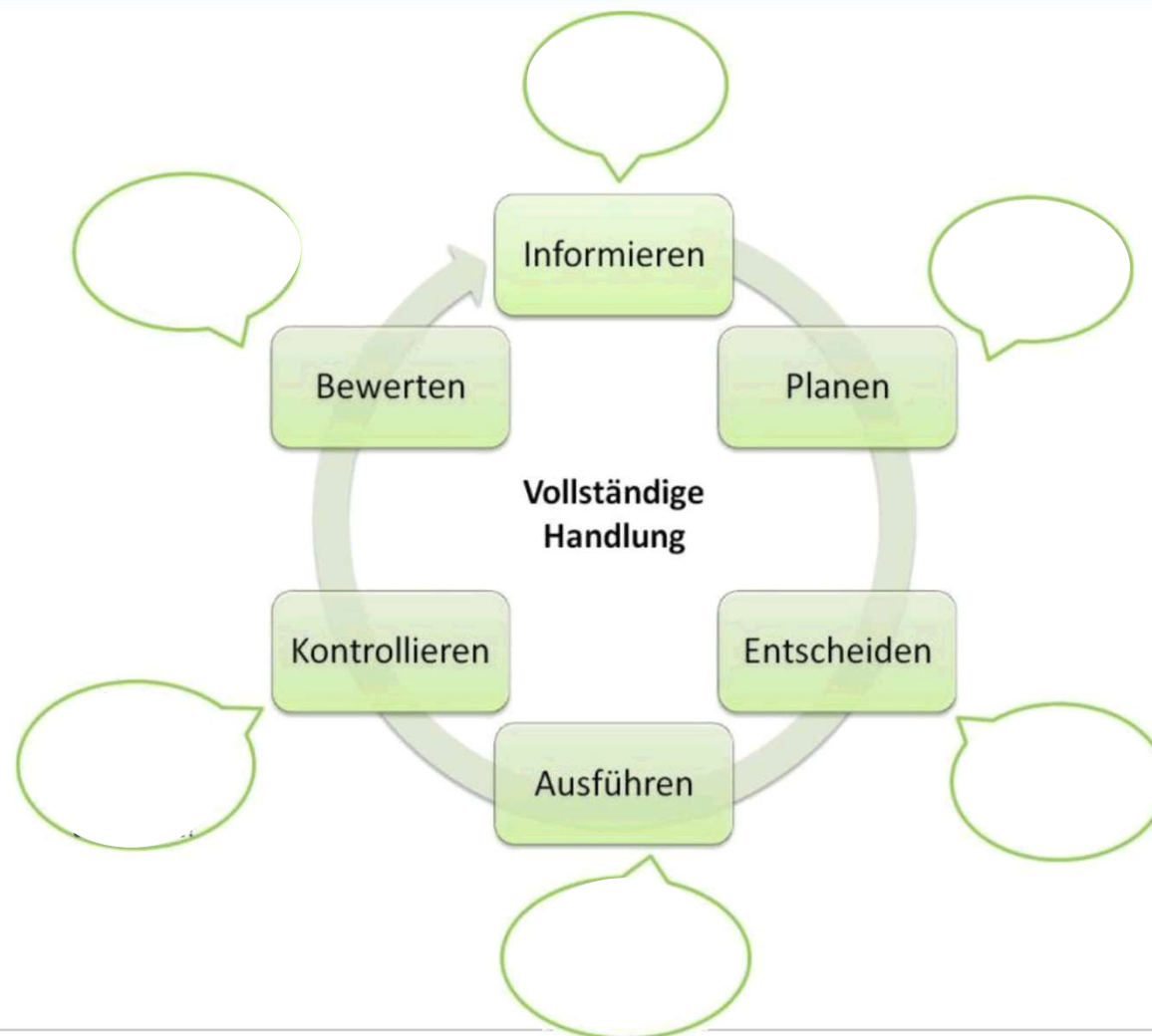
Lernen als vollständige Handlung



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

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

Quelle: [https://kompetenzatlas.fh-wien.ac.at/?page\\_id=1096](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

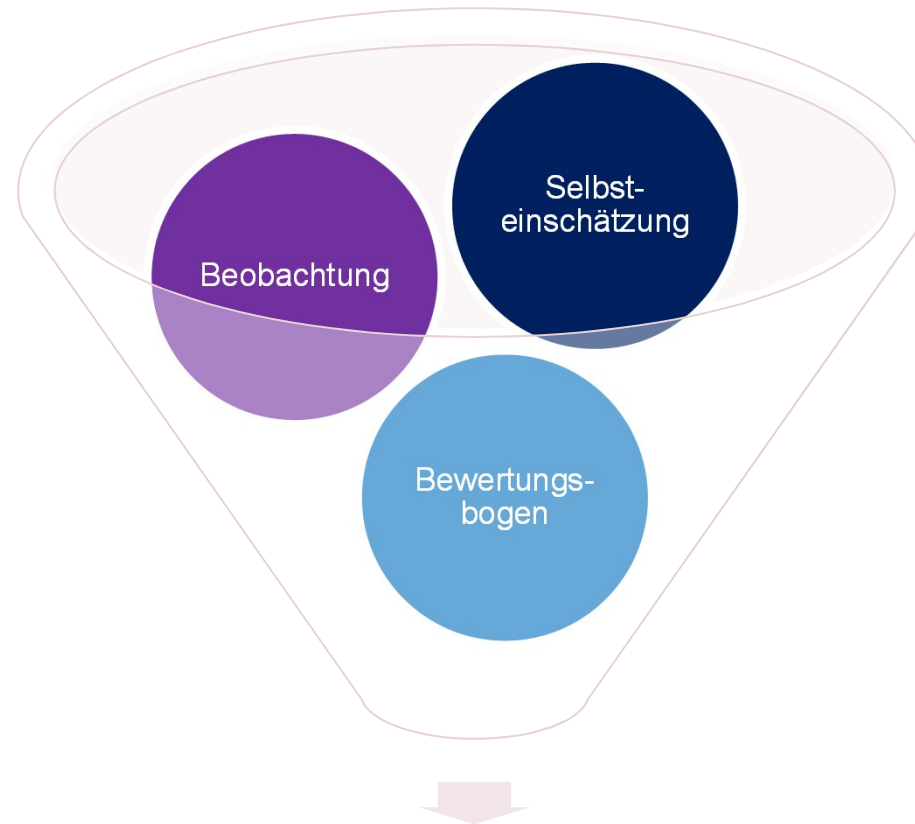


- Verwendung eines **Punktekontos** zur nachweislichen Bewertung von sozial- und personalkompetentem Verhalten.
- Beispiel:

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
<b>Nachweis</b>	SMARTer Zielplan	Zeitplan	Protokoll	Unterschie- benes Kurz- protokoll der Teammitglieder	Unterschie- benes Kurz- protokoll der Mit- schülerin/ des Mitschülers	
<b>Mögliche Punkte</b>	4	3	3	5	5	20 maximal
<b>Erreichte Punkte:</b>						



## 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](mailto: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)

