



[2019]

Bewertung

Unterrichtsentwicklung

Sven-Olaf Miehe

GESTALTPÄDAGOGISCHES ZENTRUM SCHLESWIG-HOLSTEIN



Sven-Olaf Miehe
Gestaltpädagogisches Zentrum Schleswig-Holstein
im dragonboard-institut (dbgcp.com)

Template

© GPZ-SH/dragonboard-institut, DE-25548 Kellinghusen, Schleswig-Holstein, Deutschland (2019)
published by dragonboard-publisher, Kellinghusen, 1. Auflage, 2019

Nota bene: Ich weiß, dass auch Sie versucht sein könnten, dieses Werk zu kopieren, um u.a. die eigenen Kosten zu senken. Dafür habe ich volles Verständnis. Ich habe jedoch viel Zeit, auch „Lehrzeit“, und Lehrgeld für Ausbildungen investiert, um auf diesen Kompetenzstand zu kommen. Menschen, die dies anerkennen, kaufen sich dieses Buch/Skript.

Für alle anderen ist die Vervielfältigung schlicht verboten. Denn:

Das Werk ist in all seinen Teilen urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen vom deutschen Urheberrechtsgesetz gesteckten Grenzen ist ohne Zustimmung des Verlages oder des/r Autors/en nicht zulässig und daher strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmung oder Einspeicherung in elektronische Systeme.

Kontakt: som@dbgcp.com



Bewertung

	Inhalt
Inhalt.....	2
Grundgedanken zur Bewertung	3
Grundlagen einer statistischen Erhebung.....	3
Was messen wir eigentlich?.....	3
Qualität der gesammelten Daten	4
Referenzwerte.....	5
Grundsätzliches	6
Anforderungs-/Bewertungsraster: Zusammenarbeit mit anderen	7
Anforderungsraster „Reflexion“	8
Anforderungsraster „Vortrag“	9
Anforderungsraster „Selbstkompetenz“	10
Arbeitsauftrag	11



Grundgedanken zur Bewertung

Fragt man KollegInnen und Kollegen, was der vorrangige Auftrag ihres Dienstherrn für sie sei, erhält man – nota bene! – die Aussage: „justiziable Noten!“ Das bedeutet für sie und den Auftraggeber in der Interpretation dieses Auftrages, möglichst viele Noten zu sammeln. So überschwemmt die Lernenden eine Benotungsflut. Alles wird und soll bewertet werden.

Das ist Stress pur für Lehrerinnen und Schülerinnen!

GRUNDLAGEN EINER STATISTISCHEN ERHEBUNG

Nun hängt in einer statistischen Erhebung – und das ist die Grundlage für die Bestimmung einer (Halb-)Jahresendnote – die in ihr getroffene Aussage nicht nur von einer Mindestanzahl von Einzelwerten (=statistische Menge n) ab, sondern genauso von der Qualität der erhobenen Daten. Vor Gericht muss ein Lehrer erklären können, warum die „3“ nur eine befriedigende und keine gute Leistung war. Das dürfte den meisten Lehrerinnen und Lehrern zumindest für die gegebenen mündlichen Noten sehr schwerfallen.

WAS MESSEN WIR EIGENTLICH?

Arbeit:

Arbeit ist ein Begriff der Klassischen Mechanik. Zur Abgrenzung von anderen Definitionen von Arbeit spricht man hier auch von **mechanischer Arbeit**.

Arbeit (Formelzeichen W von englisch *work*) wird verrichtet, wenn eine Kraft längs eines Weges auf einen Körper wirkt. Arbeit ist im einfachsten Fall das Produkt aus der in Wegrichtung wirkenden Kraft und der Wegstrecke, bei nicht geradlinigen Wegen das Kurvenintegral über das Skalarprodukt aus Kraft und Weg.

Arbeit ist mechanisch übertragene Energie – in diesem Zusammenhang spricht man auch von Energie als *gespeicherter Arbeit* bzw. Energie als der *Fähigkeit, Arbeit zu verrichten*.

Die Arbeit, die ein (mechanisches oder biologisches, *Anm. des Autors*) System in einer bestimmten Zeitspanne verrichtet, heißt (mechanische) Leistung.¹

¹ Vgl.: http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeit_%28Physik%29 vom 11. Okt. 2012, tlw. red. ergänzt



Leistung:

Die **Leistung** ist eine physikalische Größe, die – kurz gesagt – für *Energie pro Zeit* steht. Ihr Formelzeichen ist in der Regel P (von englisch *power*), ihre SI-Einheit ist das Watt.²

In Prüfungen im Kontext zu Lernprozessen messen wir allerdings nicht die Arbeit oder Leistung, die eine Lernende vollbracht hat, sondern wie viele Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten nach einem Lernprozess abrufbar sind. Das hat allerdings nichts mit einer Überprüfung von **Kompetenzen** zu tun. Diese schließt nämlich den reflektierten, willentlichen Einsatz der Fähigkeiten und Fertigkeiten ein.

QUALITÄT DER GESAMMELTEN DATEN

Die Qualität der Daten hängt von drei essentiellen Eigenschaften ab. „Reliabilität, Validität und Objektivität sind entscheidende Aspekte für repräsentative Aussagen, da sie die Basis für zuverlässige, verwertbare und eindeutige Auswertungen sind.“³

Wir verstehen unter

Reliabilität ...die **Zuverlässigkeit einer Messung**, d. h. die Angabe, ob ein Messergebnis bei einem erneuten Versuch bzw. einer erneuten Befragung unter den gleichen Umständen stabil ist, also das gleiche Ergebnis liefert.

Beispiel Reliabilität

Ein Beispiel für eine reliable Frage ist *„Wie viele Kolleginnen Ihre Abteilung unterrichten?“* Dagegen hat die Frage *„Wie viele Kolleginnen Ihrer Abteilung erteilen guten Unterricht?“* eine geringe Reliabilität, da unklar ist, wie "gut" definiert ist, und dadurch unterschiedliche Einschätzungen zu Stande kommen können.

Validität ...die **Eignung eines Messverfahrens oder einer Frage bezüglich ihrer Zielsetzung**. Eine Messung oder Befragung ist valide, wenn die erhobenen Werte geeignete Kennzahlen für die zu untersuchende Fragestellung liefern.

Beispiel Validität

Beispielsweise ist die Anzahl der Fehltage in einer Abteilung eine valide Kennzahl für die Gesundheit der Mitarbeiter, aber nicht für die Zufriedenheit der Mitarbeiter, da ihre Anwesenheit nicht mit Zufriedenheit gleichgesetzt werden kann.

² http://de.wikipedia.org/wiki/Leistung_%28Physik%29

³ Zitat und vgl.-Quelle: <http://www.bb-sbl.de/tutorial/stichproben/reliabilitaetvaliditaetobjektivitaet.html> Mai 18,02012



Einfacher formuliert: Der Versuch, die Länge einer Schraube mit einem Thermometer zu messen, führt zu einer nicht-valide Messung.

Objektivität ...wenn die Antworten bzw. Messwerte unabhängig vom Interviewer bzw. Prüfer sind.

Beispiel Objektivität

Beispielsweise ist die Messung der Schraubenlänge durch ein kalibriertes Messmittel eine objektive Messung, wohingegen die Befragung von Mitarbeitern durch ihre Teamleiter zu deren Führungsqualitäten sehr subjektiv ist.

Allein diese drei zentralen Punkte geben genügend Möglichkeiten, Schulnoten und auch dienstliche Beurteilungen von Lehrerinnen und Lehrern zu hinterfragen. So darf die Justiziabilität der Beurteilung der „geistigen Beweglichkeit“, die in einigen Bundesländern zur Beurteilung von Lehrerinnen und Lehrern herangezogen wird, bezweifelt werden. Es steht zu vermuten, dass weder die Frage nach der Reliabilität (Welche Kriterien liegen dieser Beurteilung zu Grunde?) noch die nach der Validität (Welches Messverfahren wird angewandt und liefert es die gewünschten Daten?) geschweige denn die nach der Objektivität (Ist das Verfahren Prüfer-unabhängig?) zu friedensstellend beantwortet werden kann...

REFERENZWERTE

Als Referenzwerte (Vergleichswerte) können herangezogen werden:

- | | |
|----------------------|---|
| Vergleichsgruppe | klassische Beurteilung, Wo steht der Bewertete im Vergleich zur Vergleichsgruppe (Klasse, Jahrgang, Landes-, bundesweit)? |
| der Bewertete selbst | <ol style="list-style-type: none">Wo stand der Bewertete am Anfang der Messung?Wo steht er am Ende der Messung?Wieviel eigenen/fremden Aufwand benötigte er für diesen Weg? |



Grundsätzliches

Grundsätzlich gilt:

Selbstreflexion vor Fremdrelexion!

Lernende neigen dazu, die Bewertung ihrer Lernbegleiter*in „blind“ zu übernehmen. Ziel dieser Unterrichtsphase ist es jedoch, die Lernenden dazu anzuhalten, das eigene Gehirn zu benutzen und sich darin zu trainieren, sich selbst realitätsnah zu reflektieren.

Solange die Lernenden keine eigenen Strukturen dazu haben, braucht es konkrete Kriterien und Ausprägungen als „Geländer“ zur Reflexion und Bewertung

→ vgl. Lev Vygotski: **Scaffolding**

Aus diesem Grunde werden Anforderungsraster erstellt, die auf der Basis der sinnlichen Wahrnehmung (vakog) Ausprägungen zu den Bewertungskriterien beschreiben.

Optimal für den Lernerfolg ist es, wenn die Lernenden selbst diese Raster erstellen.

Alles darf sein!

Grundsätzlich sind alle Formulierungen positiv. Alles darf sein! Manches ist jedoch nicht oder nur bedingt dazu geeignet, eine Prüfungssituation erfolgreich zu bestehen.

Lernniveaus verdeutlichen!

Die Ausprägungen beschreiben das wahrnehmbare Verhalten in den unterschiedlichen Niveaustufen.

Das Anforderungsraster beginnt mit dem Niveau „Reproduktion“. Beginnt der Lernende in dieser Stufe und erledigt alle Maßnahmen zu 100%, dann ist der persönliche Lernerfolg mit der Note „1“ zu bewerten. Legt man allerdings die Gesamtheit der Lernenden als Referenzwert zu Grunde, erzeugt diese Leistung bei 100%iger Erfüllung die Note „ausreichend“. Aus diesem Grund ist die Ausweisung sowohl einer persönlichen wie auch einer allgemeinen Note sehr sinnvoll!

Kein Feedback ohne Auftrag

Der Feedbacknehmer muss vor Beginn seiner Tätigkeit sagen, wozu er/sie ein Feedback möchte. Und nur dafür kommt er/sie auch das Feedback.



Bewertung

Im Folgenden nun einige Beispiele für Anforderungs- bzw. Bewertungsraster:

Anforderungs-/Bewertungsraster: Zusammenarbeit mit anderen				
Kriterium	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4
Haltung	arbeitet allein	arbeitete mit einer begrenzten Anzahl von Mitschülerinnen	arbeitet gerne mit anderen	zeigt Führungseigenschaften und arbeitet zielorientiert und erfolgreich mit anderen
Beziehungen	hilft normalerweise auf Anfrage	hilft normalerweise anderen	hilft anderen	verlässt eigene Wege, um anderen zu helfen
Verantwortlichkeit	meidet Verantwortlichkeit, auch in kleinen Gruppen	übernimmt einfache Verantwortungen in kleinen Gruppen	übernimmt Verantwortung in Gruppen, in der Klasse, in der Schule	übernimmt Führungsverantwortung in Gruppen, in der Klasse, in der Schule
Lernen von anderen	Das einzige, was zählt, ist die eigene Meinung	hört nach Aufforderung zu, arbeitet mit anderen Ideen und Meinungen	hört aktiv zu, schätzt andere Meinungen und Ideen, hat eigene Ideen, kann Synergien nutzen	schafft Gelegenheiten, um andere Meinungen und Ideen zu erfahren und sie zur Problemlösung zu nutzen



Bewertung

Anforderungsraster „Reflexion“

	<i>Reproduktion</i>	<i>Rekonstruktion I</i>	<i>Rekonstruktion II</i>	<i>Konstruktion</i>
Führen der Arbeitsnachweise mit Reflexion	Ich führe meine Arbeitsnachweise und die Reflexionen nur auf Anweisung.	Ich führe meine Arbeitsnachweise und die Reflexionen selbständig.	Ich kann im Gespräch Rückschlüsse aus den Reflexionen ziehen.	Ich ziehe selbständig Rückschlüsse zur Verbesserung aus den Reflexionen.
Kompetenzbereiche	Ich beschreibe meine Arbeit und meine Fortschritte in der Schule und im Betrieb.	Ich beschreibe meine Fortschritte in der produktiven Arbeit mit anderen.	Ich beschreibe meine Fortschritte im Sammeln notwendiger Informationen.	Ich beschreibe, wie es mir persönlich geht und wie ich mich entwickle.
SMARTe Ziele	Ein SMARTes Ziel kann ich unter Anleitung formulieren und überprüfen.	Zur Formulierung und Überprüfung eines SMARTen Ziel brauche ich Unterstützung.	Ich formuliere ein Ziel selbständig. Zur Überprüfung brauche ich einen Partner.	Ich formuliere selbständig ein Ziel und überprüfe es nach den SMART-Kriterien.
Maßnahmenplanung	Ich schreibe die Maßnahmenplanung zur Zielerreichung unter Anleitung.	Zur Planung der Maßnahmen benutze ich vorgefertigte Arbeitsmaterialien.	Die von mir erstellte Maßnahmenplanung bespreche ich mit meinem Mentor.	Ich erstelle selbständig eine zielorientierte Maßnahmenplanung.
Auswertung	Ich überprüfe mein Arbeitsergebnis am Bewertungsraster.	Ich kann beschreiben, was mir an dem Prozess und am Ergebnis gefällt.	Ich kann im Gespräch förderliche und hinderliche Faktoren benennen.	Ich analysiere den Prozess und das Ergebnis und ziehe Rückschlüsse selbständig



Bewertung

Anforderungsraster "Vortrag"

Note	4	3	2	1
Kriterium	Reproduktion	Rekonstruktion I	Rekonstruktion II	Konstruktion
Text	Text wird wortwörtlich aus Vorlage (z.B. Wikipedia) übernommen	Text wird passagenweise (50-70%) aus der Vorlage übernommen	Text passagenweise (weniger als 50%) aus Vorlage übernommen	Text frei formuliert
Fachtermini	Erklärung wird aus der Vorlage übernommen	Erklärungen werden frei formuliert	eigene Erklärung werden mit fremden Beispielen belegt, Nachfragen werden nicht beantwortet	eigene Erklärung werden mit eigenen Beispielen belegt, Nachfragen werden frei beantwortet
Graphische Unterstützung	keine Bilder	fremde Bilder	eigene Bilder vorgefertigt ggf. Powerpoint	eigene Bilder können am Flipchart entwickelt werden
Fachliche Richtigkeit	mit max. 2 Fehlern	mit max. 1 Fehler	fehlerfrei	fehlerfrei
Handout	kein Handout	Handout aus Inputtext ohne Bilder	Handout aus Vorlagetext mit Bildern	Handout mit eigenem Text und eigenen Bildern (Dateien auf Stick beigelegt)
Vortrag	abgelesen	abgelesen mit Spickzettel	mit Unterstützung vorgefertigter Bilder	völlig frei
Körperhaltung	hat Blickkontakt zum Auditorium	dreht, nur wenn er Bezug auf die gezeigten Bilder nimmt, dem Auditorium den Rücken zu	hält, auch wenn er Bezug auf die gezeigten Bilder nimmt, den Blickkontakt zum Auditorium	bedient sich frei den freigestalteten Bildern eines Zeichners



Bewertung

Anforderungsraster „Selbstkompetenz“

Selbstkompetenz	gering → hoch					
Reflexions- und Veränderungsbereitschaft	Du zeigst hohe innere Widerstände gegenüber jeder Form einer persönlichen Weiterentwicklung. Du willst so bleiben wie du bist.		Du bist auf Aufforderung bereit, über dich und dein Handeln nachzudenken und ggf. aus Fehlern zu lernen und Dich entsprechend zu verändern		Du reflektierst Dich und Dein Handeln und lernst aus Deinen Fehlern. Dir unterlaufen Fehler nicht zweimal und wirst permanent besser.	
Wahrnehmung des LB	1	2	3	4	5	6
Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung	Du warst es nie und kannst auch für nichts!		Dir gelingt es zunehmend zu erkennen, dass Du für Dich und Dein Handeln verantwortlich bist und nicht andere. Du kannst deinen Anteil in Situationen und Ergebnissen benennen.		Du übernimmst für Dich und Dein Handeln die volle Verantwortung und stehst zu Deinen Erfolgen und Misserfolgen, zu Deinen Stärken und Schwächen	
Wahrnehmung des LB	1	2	3	4	5	6
Problem-/Lösungsorientierung	Herausforderungen sind für Dich Probleme, Bremsen und unüberwindliche Hindernisse.		Du hast erkannt, dass Du an Problemen wachsen kannst und dass Wiederholungen bereits erzielter Erfolge Dich nicht weiterbringen.		Probleme sind Deine Freunde und fordern Dich heraus. Du nimmst diese Herausforderung gern und freudig an und suchst nach Lösungen.	
Wahrnehmung des LB	1	2	3	4	5	6
äußere Strukturen	Du kennst die äußeren Strukturen (Organisation der Schule oder des Betriebes, Stunden-/Arbeitsplan, Zuständigkeiten, Macht- und Kompetenzverteilung) nicht oder nur vage. Erkannte Strukturen erkennst Du nicht an.		Du kennst die Strukturen, die Dich unmittelbar betreffen (direkter Vorgesetzter, Dein Stunden-/Arbeitsplan). Du kennst die wichtigen Personen in Deinem Betrieb/Deiner Schule vom Sehen her. Du hältst Dich an die Regeln.		Du weißt, was Deine Firma/Schule macht und wie sie organisiert ist. Du weißt, wer die Macht hat. Du kennst Deine Aufgabe. Du weißt, an wen Du Dich in besonderen Situationen wenden kannst. Du akzeptierst Strukturen und Regeln.	
Wahrnehmung des LB	1	2	3	4	5	6
Klarheit nach innen und außen	Du hast keinen Plan, weder von Dir noch von Deiner Zukunft. Du weißt nicht, was Du willst, warum du so bist, wie du bist. Du kennst weder Deiner Stärken noch Deine Reserven.		Auf Aufforderung bist Du in der Lage, kurzfristige Ziele zu benennen. Du weißt, welche Deiner Stärken Du nutzen kannst. Du kannst Maßnahmen zu beschreiben, um diese Ziele zu erreichen.		Du kennst Deine Stärken und Entwicklungsressourcen. Du hast mittel- und langfristige Pläne, wie Du dich entwickeln kannst, kennst die erfolgsbringenden Maßnahmen und kommunizierst beides eindeutig nach außen.	
Wahrnehmung des LB	1	2	3	4	5	6
Ich-/Aufgabenorientierung	Du achtest darauf, dass Du nicht zu viel tust. Du achtest mehr auf die eigene Bequemlichkeit. Dich interessiert mehr, ob Du „Bock hast“ oder ob die übertragene Aufgabe überhaupt Dein Job ist. Du lässt Dich bei der Arbeit vollständig bzw. überwiegend von Deiner aktuellen Gemütslage leiten.		In der Abwägung zwischen Lust auf Deine Arbeit und Erfüllung des Auftrages gewinnt die Arbeit häufig.		Du kennst Deine Aufgabe und erfüllst sie zuverlässig. Du möchtest, dass Dein Auftraggeber mit Deiner Arbeit zufrieden ist. Du weißt, dass sich andere darauf verlassen, dass Du Deinen Job machst. Die Frage nach Lust stellt sich für Dich nur nachrangig.	
Wahrnehmung des LB	1	2	3	4	5	6



ARBEISAUFTRAG

Es ist die Aufgabe, ein Anforderungs- und Bewertungssystem zu installieren, das u.a. ...

- Auskunft über das Verlangte gibt und durch Abstufungen dem Lernenden den Spielraum gibt, selbst zu entscheiden, in welcher Qualität er die Arbeit abgeben will.
- ...Auskunft darüber gibt, welche weiteren Lernschritte möglich sind. Daraus kann ein Lernender lesen, was er zusätzlich tun könnte, um in der Bewertungsskala nach oben zu rutschen.
- ...transparent zu und jedem Zeitpunkt eine eindeutige Auskunft über den aktuellen lernstand und die daraus resultierende endgültige Beurteilung gibt.
- ...eine individualisierte Messung des Lernstandes ermöglicht.
- ...keine Mehrarbeit generiert.

So, und nun seid Ihr dran!