



Studienseminar Koblenz

Evaluationsverfahren in der Praxis der Lehrerausbildung

Workshop in Frankfurt am 12.12.13

www.studienseminar-koblenz.de

Stimmen

„Nicht schon wieder einen Fragebogen!“

„Muss das sein, was bringt uns denn die Evaluation?“

„Vom Wiegen allein wird die Sau nicht fett.“

„Man muss wissen, was und wie das System denkt.“

„Evaluation ist Teil der Seminarkultur.“

„Man kann sich auch zu Tode evaluieren.“

Rückmeldung und Evaluation

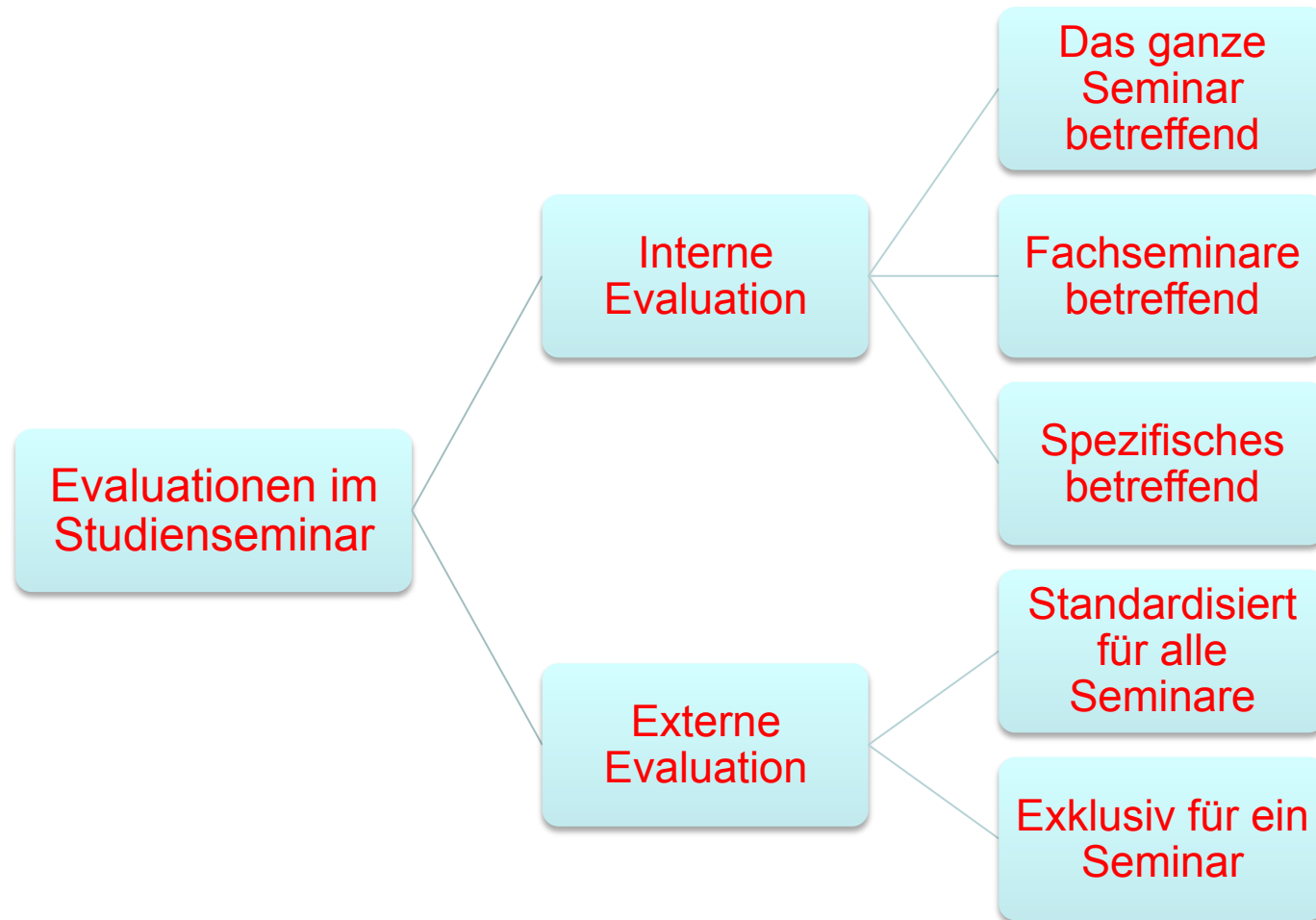
Rückmeldungen (Feedback)

- geben Raum zur freien Äußerung
- bleiben beim Einzelfall, Persönlichen, Spezifischen

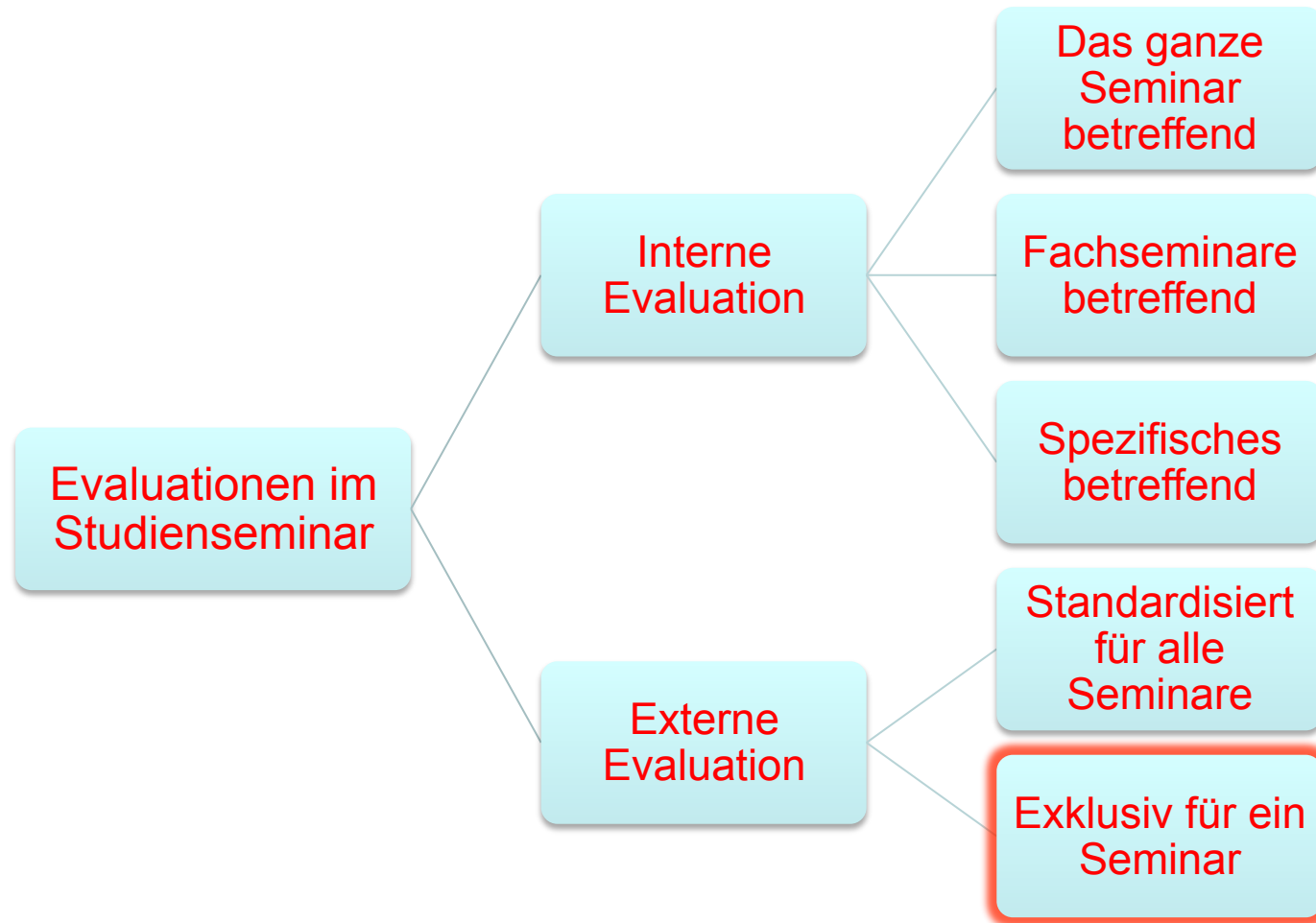
Evaluationen

- ergründen Ursachen und verpflichten zu Änderungen
- finden das Spezifische im Unspezifischen heraus
- trennen das Persönliche vom Strukturellen
- grenzen den Einzelfall von der Verallgemeinerung ab

Formen der Evaluation



Formen der Evaluation



Die dreistufige Evaluation nach dem Mainzer Modell des ZQ

1. Stufe: interne Evaluation

- Erhebung durch quantitative und qualitative Verfahren
- Motivation des Prozesses der Selbstbeschreibung
- Dokumentation in einem internen Evaluationsbericht

2. Stufe: externe Begutachtung

- erweiterte Form der Beratung und Hilfestellung
- vergleichende Perspektive mit eigenen Erfahrungen
- Einschätzungen und Empfehlungen

3. Stufe: Zielvereinbarung

- Überleitung von Ergebnissen der Evaluation in verbindlich festgelegte Aktivitäten
- Basis: externes Gutachten, interner Evaluationsbericht, Empfehlung vom ZQ

Charakteristika des Mainzer Modells

1. Der Blick auf die kollektive Leistung des Systems
 - Das Seminar als System ist der Untersuchungsgegenstand
 - Es steht nicht einzelne Personen auf dem Prüfstand
2. Die i.w. geschäftsbasierte Datenerhebung
3. Die Begutachtung im Sinne einer erweiterten Form der Beratung und Hilfestellung
 - Das System kann sich nur selber kennen
 - Das Ergebnis der Evaluation ist eine Zielvereinbarung zur weiteren Entwicklung
 - Kein statisches Qualitätsurteil

Interner Evaluationsbericht - Gliederung

1. Einführung
2. Das Studienseminar für das Lehramt an Gymnasien in Koblenz
3. Kooperation mit und Situation an den Ausbildungsschulen des Studienseminars
4. Probleme der Bewertung
5. Situation der Referendare
6. Struktur der Gesamtausbildung und Reform der Lehrerausbildung
7. Zusammenfassung
8. Anlagen

Externer Evaluationsbericht - Gliederung

1. Reglemente für Vorbereitungsdienst und Studium
2. Maßnahmen zur internen Qualitätssicherung des Studienseminars
3. Kooperation Studienseminar - Ausbildungsschulen
4. Materielle Ausstattung und Personalsituation

Zielvereinbarung

1. Selbstverpflichtung des Seminars
 - a) Interne Seminarentwicklung / Mitwirkung bei der Reform der Lehrerausbildung
 - b) Kooperation mit den Ausbildungsschulen
 - c) Mitwirkung bei der Reform der Lehrerausbildung
2. Vorschläge und Wünsche an das Ministerium
3. Vorschläge und Wünsche an die Schulbehörde

Der Zeitplan der externen Evaluation

September 2001	Zustimmung des Kollegiums / Vorbereitung der Evaluation
22.10.2001	Gruppengespräche mit dem neuen Referendarkurs
5.11.2001	Gruppengespräche mit dem neuen Referendarkurs
Nov. / Dez. 2001	Gespräche Schulleitern und Schulischen Ausbildungsleitern
6.12.2001	Gespräch mit der ADD (Schulbehörde)
15.1.2002	Gruppengespräche alter Referendarkurs nach dem Examen
16.1.2002	Gruppengespräche alter Referendarkurs nach dem Examen
Feb. - März 2002	Einzelgespräche mit den Fachleitern und der Seminarleitung
März 2002	Erhebung von Strukturdaten
ab Januar 2002	Absolventenbefragung der letzten fünf Jahrgänge
Ende Juli 2002	Vorlage des internen Evaluationsberichtes
23.9. - 24.9.2002	externe Begutachtung und mündliches Gutachten
November 2002	Vorlage der schriftlichen Fassung des externen Gutachtens
Januar 2003	Empfehlungen des ZQ
April 2003	Selbstverpflichtung des Studienseminars

Hat sich diese aufwändige externe Evaluation gelohnt?

- **Nein**, denn soviel Neues haben wir nicht über uns selbst erfahren.
- **Nein**, denn nicht alles, was strukturell wünschenswert und notwendig ist, wird realisiert.
- **Ja**, denn das was wir wussten ist uns jetzt bewusst.
- **Ja**, denn es wird nun unbefangen über alles gesprochen (Entheimlichung der Heimlichkeiten).
- **Ja**, denn Ängste sind sehr stark reduziert.
- **Ja**, denn es hat die Arbeit im Seminar professionalisiert.
- **Ja**, denn es gab klare Aufträge, an die wir ran mussten.
- **Ja**, denn sie hat uns konzeptionelle Klarheit gebracht.

Seminarentwicklung und Seminarprogramm

- Die **Seminarentwicklung** ist die planvolle und systematische Entwicklung und Anwendung eines konzeptionellen Rahmens zur Ermöglichung nachhaltiger Professionalisierungsprozesse in der Lehrerausbildung
- Die Seminarentwicklung ist im **Seminarprogramm** verfasst und soll
 - der Seminarentwicklung Form und Gestalt geben
 - die Seminarentwicklung sichtbar ins Bewusstsein der Seminarangehörigen bringen
 - diese nach außen überzeugend kommunizieren und
 - so praktikabel und so flexibel sein, dass sich die vorhandenen Aktivitäten organisch einbinden lassen

Seminarprogramm (2000)

1. Leitvorstellungen

- Leitbild**
- Offenheit
 - Selbstständigkeit
 - Ausbildungsprinzipien
 - Erwachsenenpädagogik
 - Lernen am Modell
 - Kooperation
 - Standardorientierung

2. Konkretisierung in Entwicklungsthemen

1. Standards in der Lehrerausbildung

2. Modularisierung der Ausbildung

3. Neue Medien in der Ausbildung

3. Umsetzung in Aktivitäten

Standards-Entwicklung

Standards-Einsatz

Module-Entwicklung

Seminarwoche

Ausbildungsdokument.

Kollegiale Kooperation

Bilder im Unterricht

NaWi in Klasse 5/6

Modellbildungssysteme

Internetführerschein

Arbeitsmittel-Internet

4. Evaluation



Seminarprogramm (2003)

1. Leitvorstellungen

- Leitbild**
- Offenheit
 - Selbstständigkeit
 - Ausbildungsprinzipien
 - Erwachsenenpädagogik
 - Lernen am Modell
 - Kooperation
 - Standardorientierung

2. Konkretisierung in Entwicklungsthemen

1. Standards in der Lehrerausbildung

2. Modularisierung und Kooperation

3. Fortbildung NeFA

4. Kooperation mit Ausbildungsschulen

3. Umsetzung in Aktivitäten

Standards-Entwicklung

Standards-Einsatz

Module-Entwicklung

Seminarwoche

Portfolio

Fachleiterhospitation

AG-Neue Fachleiter

NeFA

Schriftl. Vereinbarung

AG-Schulische Ausbild.

Fortbildungsangebote

4. Evaluation



Seminarprogramm (2006)

1. Leitvorstellungen

- Leitbild**
- Offenheit
 - Selbstständigkeit
 - Ausbildungsprinzipien
 - Erwachsenenpädagogik
 - Lernen am Modell
 - Kooperation
 - Standardorientierung

2. Konkretisierung in Entwicklungsthemen

1. Standards in der Lehrerausbildung

2. Modularisierung und Kooperation

3. Fortbildung NeFA

4. Kooperation mit Ausbildungsschulen

3. Umsetzung in Aktivitäten

Konkretisierung

gestufte Ausbildung

Coaching

Großmodule

Netzbasierte Module

Lesen in allen Fächern

Mitarbeitergespräche

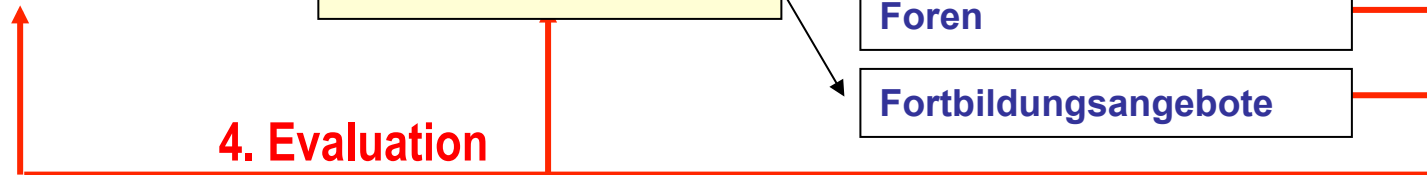
AG-Neue Fachleiter

NeFA

Foren

Fortbildungsangebote

4. Evaluation



Seminarprogramm (2009)

1. Leitvorstellungen

- Leitbild**
- Offenheit
 - Selbstständigkeit
 - Ausbildungsprinzipien
 - Erwachsenenpädagogik
 - Lernen am Modell
 - Kooperation
 - Standardorientierung

2. Konkretisierung in Entwicklungsthemen

1. Kompetenzorientierung

2. Diagnostizieren und Fördern

**3. Neue
Lehrerbildung**

**4. Kooperation mit
Institutionen**

3. Umsetzung in Aktivitäten

AG-Kompetenzen

Studientage

Lehr-Lern-Modell

Großmodule

Studientage

Konzeptentwicklung

Praktika

Modulentwicklung

Zentrum f. Lehrerbildung

Universität Koblenz

Landesmedienzentrum

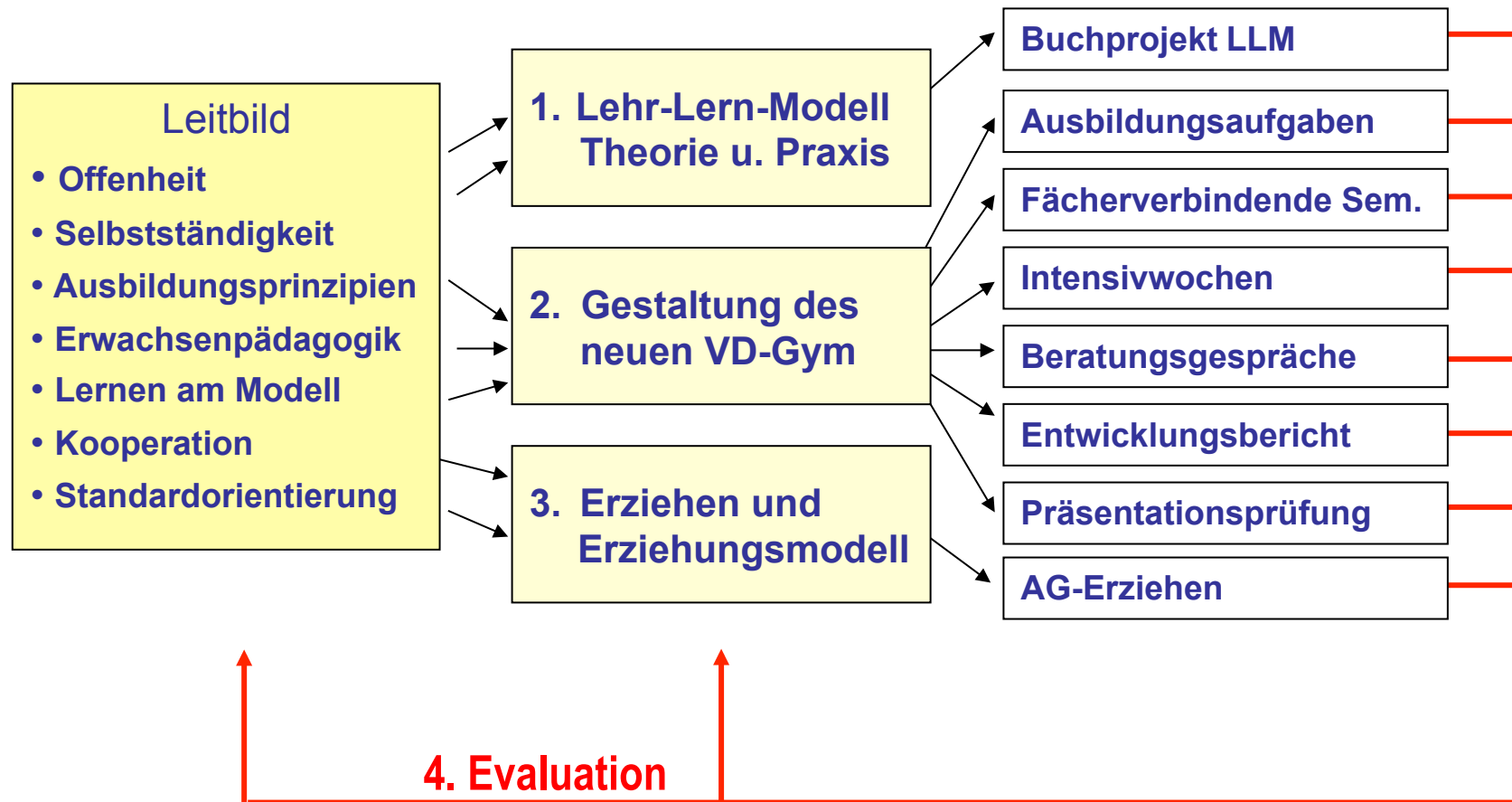
4. Evaluation

Seminarprogramm (2012)

1. Leitvorstellungen

2. Konkretisierung in
Entwicklungsthemen

3. Umsetzung in Aktivitäten



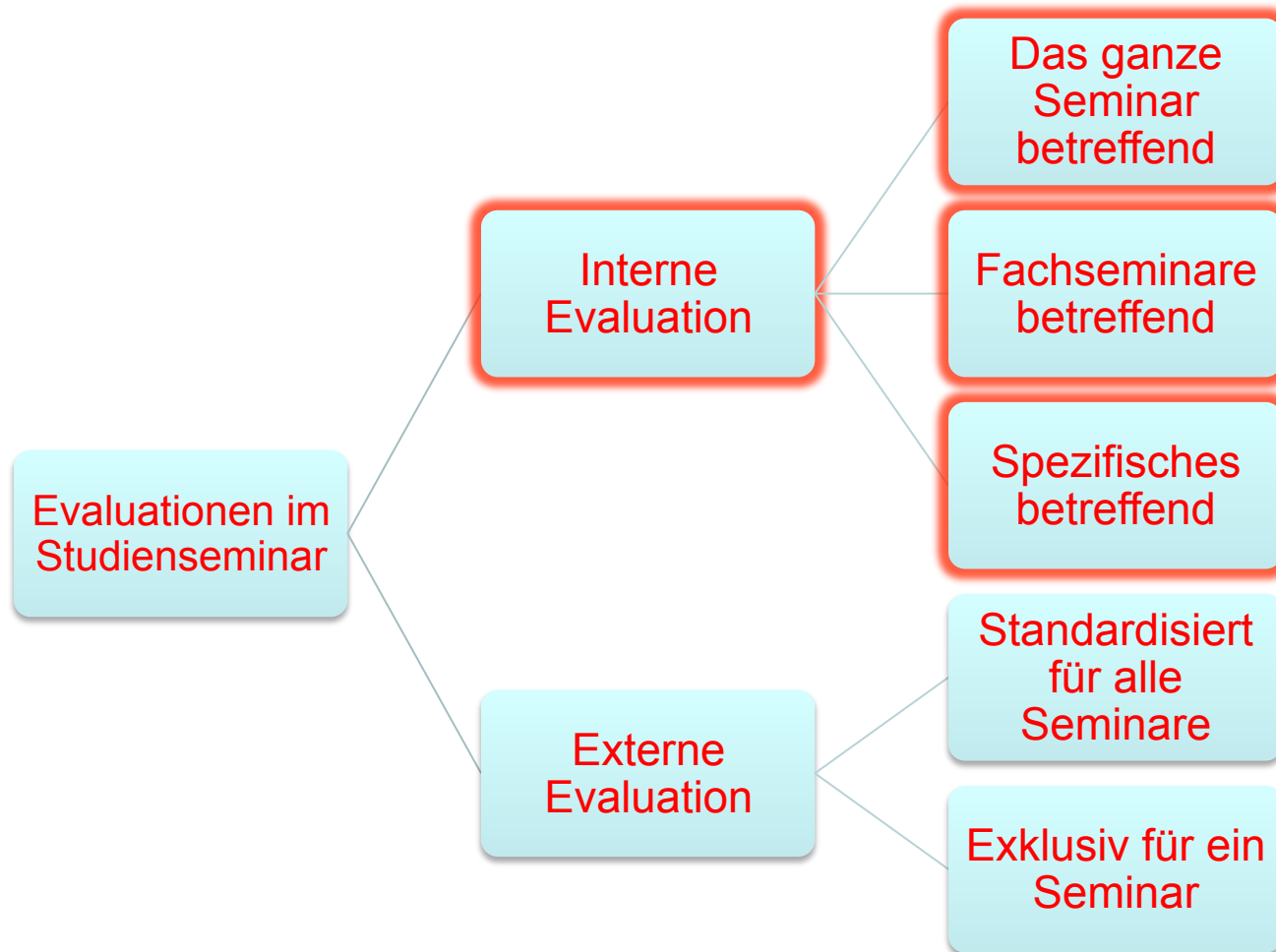
Hawthorne-Effekt

- Der Hawthorne-Effekt bedeutet, dass alleine die Beteiligung an Studien zu einer positiven Rückkopplung führt.
- Wenn eine Gruppe an einem privilegierten Modellprojekt teilnimmt oder einen Sonderstatus erhält, steigt deren Leistung.
- Dieser Effekt ist aus der eigenen Erfahrung nicht zu unterschätzen.

Seminarkultur

- Die bedeutsamste Wirkung der Evaluation ist die Entwicklung einer Seminarkultur als „Kultur der Kommunikation“ im Seminar:
„Wir reden nicht übereinander, sondern miteinander.“
- Und dann werden Evaluationen überflüssig und sind obsolet.
- www.studienseminar-koblenz.de

Formen der Evaluation



Formen der Evaluation

- Evaluationsmethoden:
<http://www.studienseminar-koblenz.de/seminarprogramm/evaluation.htm>
- Umfrageplattform:
<http://www.studienseminar-koblenz.de/umfragen/>
- Evaluation Kurs 2012:
<http://www.studienseminar-koblenz.de/umfragen/auswertung.php?id=fmkCqDt5>
- Evaluation Intensivwochen 2013:
<http://www.studienseminar-koblenz.de/umfragen/auswertung.php?id=0BmzAPfF>

Feedback- und Evaluationsmethoden

- Fragebogen (E)
- Sprechende Tischdecke (F)
- Themenfolien (F)
- Offene Stellungnahme in Kleingruppen (F)
- Kumulative Gesprächsrunden (E)
- Reflexionsbogen (E)
- Persönliches Feedback (F)
- Moderationsmethode (F, E)

Sprechende Tischdecke (Schreibgespräch)

- Eine Tischfläche, um die die ganze Gruppe bequem herumgehen kann, wird mit einer Papiertischdecke (Flipchartbögen) ausgelegt.
- In die Mitte schreiben Sie groß das Thema (z.B. Mein Referendariat oder Unsere pädagogische Ausbildung, ...).
- Die Referendare stellen sich um die Tischfläche herum und können auf die Tischdecke ihre Kommentare schreiben.
- Die Teilnehmer bewegen sich um die Tischfläche herum, lesen was andere geschrieben haben, ergänzen, nehmen Stellung dazu und erwidern oder bestätigen, schärfen aus, präzisieren oder stellen eine andere Sicht dar.
- Wichtigste Regel lautet: Es darf dabei nicht gesprochen werden! Der Seminarleiter sitzt in der Ecke, oder ist außerhalb des Raumes, kann sich aber nach etwa 10 Minuten mit einklinken. Nach etwa 15 Minuten wird die Runde beendet, man tauscht die Tische zum anschließenden Lesen.

Themenfolien

- So viele Teilgruppen bilden wie es Teilthemen gibt (4 Personen ist ideal).

***Zu den
Themen***

***Zur
Gestaltung***

***Zu den
Materialien***

***Zu den
Prüfungen
und Noten***

***Zum Klima
und
Lernen***

- Die Gruppenmitglieder beraten sich und tragen ihre Meinungen auf die Folie ein und reichen sie an die nächste Gruppe weiter, die ergänzt und kommentiert. Die Folien kreisen zyklisch durch alle Gruppen.
- Die Folien werden nacheinander projiziert und der Seminarleiter nimmt dazu Stellung, fragt ggf. zurück und die Kommentare werden diskutiert.

Offene Stellungnahme in Kleingruppen

1. Es hat uns gefreut, dass ...

2. Darüber haben wir uns geärgert. Das hat uns bisweilen irritiert, verunsichert, gestört, ...

3. Wir haben als besonders gelungen erlebt, ...

4. Das erschien uns weniger gelungen. Wir hätten uns gewünscht, dass ...

Kumulative Gesprächsrunde

1. Der Personalrat der Referendare wählt sechs Vertreter für eine Gesprächsrunde aus.
2. Vorab wird ein kurzer Themenkatalog als Gesprächsstruktur vereinbart.
3. Die Referendarvertreter informieren sich bei den Referendaren bzw. beraten sich mit ihnen.
4. Das Gespräch wird durchgeführt. Die Ausbilder hören i. W. nur zu, fragen nach, um Schattierungen herauszufinden, kommentieren nicht und verteidigen sich grundsätzlich nicht.
5. Die Ausbilder erstellen ein Ergebnisprotokoll, das den Referendarvertretern zur Autorisierung zugeleitet wird.
6. Die zeitnahe Durchführung mit einer zweiten Gruppe ist empfehlenswert, insbesondere bei sehr großen Gruppen.
7. Erstellung einer kurzen Synopse, die im Plenum vorgestellt und zu der seitens der Ausbilder Stellung genommen wird.

Reflexionsbogen

- Der Reflexionsbogen greift eine Betroffenheitsäußerung auf und legt dazu eine Sammlung von Aussagen vor. Der Grad der Zustimmung zu jeder Aussage wird einzeln in einer Skala angekreuzt.
- Der Reflexionsbogen hat das Ziel, von reinen Betroffenheitsäußerungen weg zu kommen und den Gegenstand einer strukturellen Analyse zuzuwenden.
- Durch die differenzierte Betrachtung der Aussage soll eine kritische Distanz erreicht werden.

Äußerung: „Das Referendariat ist die Zeit meines Lebens.“

Setzen Sie ein Ihnen geeignetes Adjektiv ein, und umschreiben Sie die Äußerung:

Umschreibung:

Differenzierung: Meine Globalaussage wird anteilig durch folgende persönlichen Erfahrungen geprägt:

	keinesfalls	wie	vielleicht	sehr
1. Endlich in dem Beruf agieren zu können freut mich				
2. Die Übernahme von Verantwortung ist herausfordernd				
3. Die alleinige Verantwortung in manchen Situationen ängstigt				
4. Der Umgang mit den Schülern ist erfrischend und aufbauend				
5. Das nicht mehr Ausweichen-Können belastet				
6. Die permanente Beobachtung belastet				
7. Die Erfolgserlebnisse überwiegen				
8. Die neue Lebenssituation (Ortswechsel, Rollenwechsel, ...) belastet				
9. Private Probleme und private Umorientierungen wirken belastend				
10. Mein Könnensbewusstsein entwickelt sich zunehmend				
11. Der Stress und die Arbeitsbelastung sind schlimm				
12. Der permanente Rollenwechsel zwischen Lehrer und Lerner belastet				
13. Meine eigene persönliche Entwicklung ist im Umbruch				
14. Die Abhängigkeit von der Person des Fachleiters belastet				
15. Die Situation der beruflichen Unsicherheit (Einstellung) belastet				
16. Ich fühle mich den Anforderungen im Unterricht fachlich gewachsen				
17. Öffentlich kritisiert und bewertet zu werden und auszuhalten belastet				
18. Die Anforderungen an mich erfahre ich als überzogen				

Persönliches Feedback

Phase 1: Alle Teilnehmer äußern sich zu folgenden Fragen:

- Was gefällt mir an der Leiterin / am Leiter?
- Was, glaube ich, kann und macht sie/er besonders gut?
- Wo sehe ich ihre/seine Stärken?

Phase 2: Alle Teilnehmer äußern sich zu den Fragen:

- Was stört, ärgert, irritiert oder verunsichert mich manchmal?
- Was, glaube ich, kann sie/er nicht so gut?
- Wo, glaube ich, steht sie/er sich manchmal selbst im Wege?

Phase 3: Alle Teilnehmer äußern sich zu den Fragen:

- Auf was würde ich an ihrer/seiner Stelle besonders achten?
- Was, glaube ich, könnte sie/er evtl. anders und besser machen?
- Was würde ich mir bei ihr/ihm für die Zukunft wünschen?

- *Der Empfänger hört während dieser drei Phasen gut zu, macht sich Notizen, fragt nach, wenn er etwas nicht versteht. Er widerspricht aber nicht, gibt keine Erklärungen ab, rechtfertigt nicht.*

Persönliches Feedback

Phase 4: Nach Abschluss der Rückmeldung äußert sich der Empfänger

1. Kurzes Resümee ("Quittieren")

– *Welches sind die wichtigsten Punkte, die ich aufgenommen habe?*

2. Kommentar ("Einblick geben")

– *Wie geht es mir damit? Was löst es bei mir aus?*

– *Was war mir bekannt? Was hat mir auch schon jemand gesagt?*

– *Was ist für mich neu? Was überrascht mich?*

3. Bewertung ("Prioritäten setzen")

– *Welche Punkte beschäftigen mich besonders?*

– *Was will ich bei mir besonders gut überprüfen?*

- *Der Empfänger muss nicht auf alle Einwände antworten; er soll auswählen, was ihm besonders wichtig erscheint und kann, muss aber nicht, für seine Auswahl eine Begründung angeben.*

Moderationsmethode

1. Phase der Gruppenarbeit: *Sammeln*

- Jedes Gruppenmitglied notiert für sich zur vorgegebenen Leitfrage die Aspekte, die ihm am wichtigsten erscheinen.
- Jeder Aspekt wird auf eine Karte geschrieben (¼ DIN 4 - Blatt; kurze Stichpunkte)
- *Wichtig*: Jede Aussprache, Erläuterung, Diskussion oder Bewertung sollte zunächst unterbleiben!

2. Phase der Gruppenarbeit: *Selektion*

- Die Karten werden gesammelt und gesichtet. Nach Diskussion bildet die Gruppe unter sich Konsens über die (maximal) *fünf wichtigsten Aspekte*. (Keine Mehrheitsabstimmungen)
- Jeder der fünf Einzelaspekte wird nun *in Druckbuchstaben groß* auf eine Karte (weißes ¼ DIN 4 - Blatt) geschrieben werden; maximal drei Stichworte, diese sollten aus 3 - 4 m Abstand noch lesbar sein!
- Jede Gruppe bestimmt einen *Sprecher*, der anschließend die Ergebnisse mit den Sprechern der anderen Gruppen zusammenstellt.

Moderationsmethode

3. Phase: *Visualisieren und Strukturieren*

- Die Sprecher aller Gruppen finden sich zusammen und fassen die vorliegenden Karten zu einer *thematischen Struktur* zusammen (Metaplan-Technik).
- Die Teilaspekte auf den Einzelkarten werden dazu thematisch gebündelt auf ein großes Plakat aufgeklebt, mit Überschriften versehen und inhaltlich vernetzt.

4. Phase: *Kommentieren und Bewerten*

- Alle Teilnehmer erhalten nun Gelegenheit, die Plakate anzusehen.
- Jeder *sollte* zwei ihm besonders wichtige Aspekte mit einem roten Punkt kennzeichnen (Schwerpunkte bilden)
- Jeder *kann* zu jedem Aspekt oder Unterthema kritische Bemerkungen hinzufügen („Blitztechnik" mit roten Karten)
- Jeder *kann* besonders wichtige Aspekte, die ausgelassen wurden, noch hinzufügen („Lückenanalyse" mit blauen Karten)
- Jeder *kann* schriftlich formulierte Kommentare und Frage hinzufügen

5. Phase: *Diskussion und Beschlussfassung*

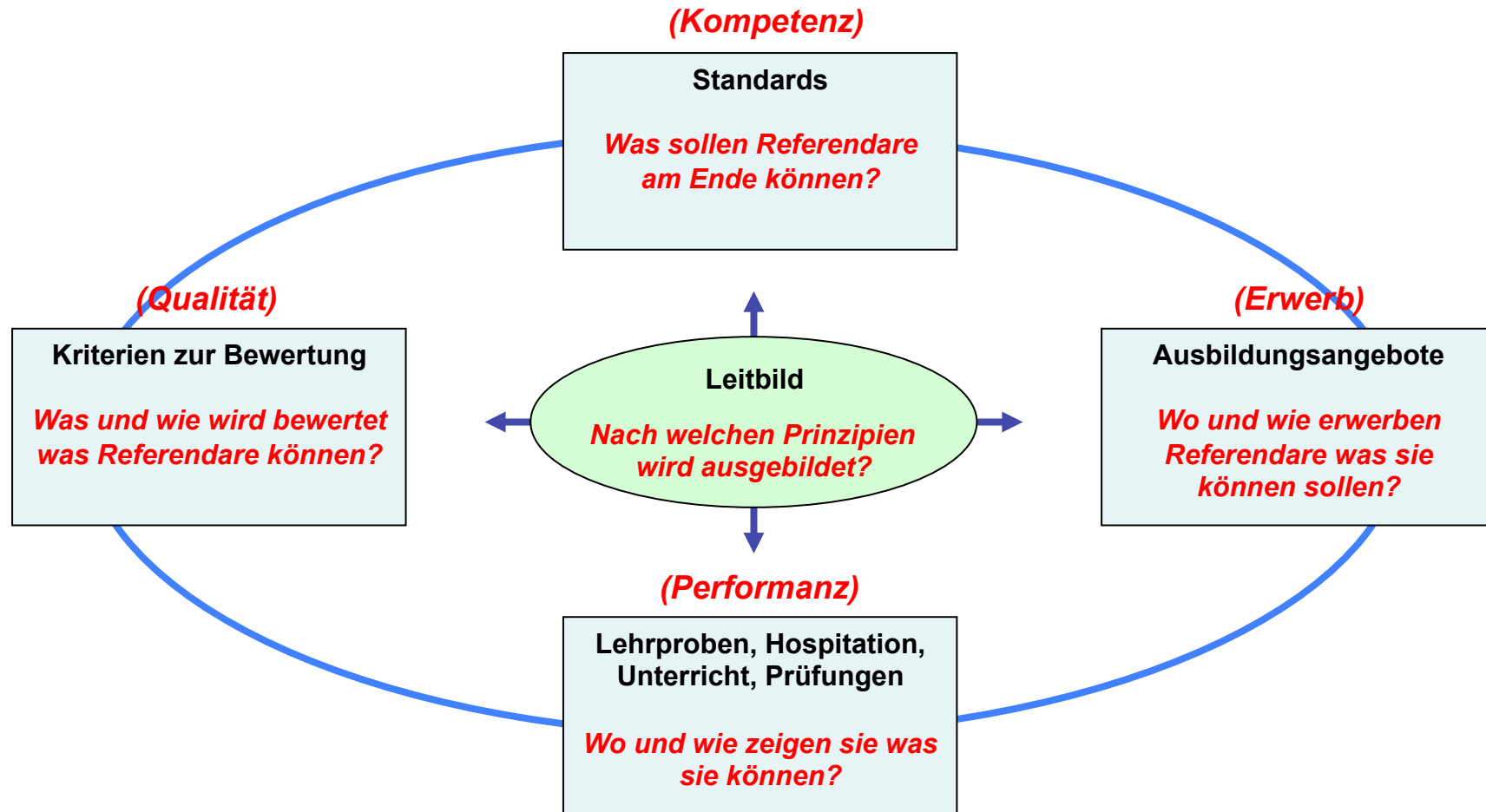
Erfahrungen

- Evaluation kann entmystifiziert werden.
- Es gibt nicht „die“ Evaluationsmethode.
- Es gibt eine Reihe geeigneter Evaluations- und Feedbackmethoden ohne großen Aufwand, die eine Evaluations-/ Feedbackkultur etablieren.
- Evaluation und Feedback ist Teil eines internen Rechenschaftssystems und der Seminarkultur.
- Evaluation allein verbessert noch nicht.

Erfahrungen

- Kurs A sagt: „*Machen sie es so ...*“ Wir tun es.
Der nächste Kurs B sagt: „*Machen sie es so ...*“
Wir machen die Rolle rückwärts, usw.
- Ergebnis 1: Jeder Kurs kennt nur das, was er erfahren hat und denkt sich die Alternativen besser.
- Ergebnis 2: Man kann es nicht allen Recht machen.

Kohärenz der Ausbildung



Professionalität der Lehrkraft

(Experte für Lehr-, Lern- und Bildungsprozesse im Fach und über das Fach)

1 Fachwissen

2 Fachmethoden

3 Fachdidaktik

4 Lernprozessgestaltung

5 Situationsbewältigung

6 Nachhaltiges Lernen

7 Diagnose - Reflexion

8 Entwicklung

Standardorientierung - Kompetenz- Standards der Ausbildung

- Standard 1: Über anschlussfähiges Fachwissen und Metawissen verfügen
- Standard 2: Über Erkenntnis- und Arbeitsmethoden des Faches verfügen
- Standard 3: Über anschlussfähiges fachdidaktisches Wissen verfügen
- Standard 4: Fachliches Lernen planen und gestalten
- Standard 5: Die Komplexität unterrichtlicher Situationen bewältigen
- Standard 6: Die Nachhaltigkeit von Lernen fördern
- Standard 7: Über fachspezifische Diagnose- und Evaluationsverfahren verfügen
- Standard 8: Sich in seiner Rolle als Fachlehrer bzw. Fachlehrerin entwickeln

Berufliche Handlungsfelder

- **Lern- und Erziehungsprozesse planen und gestalten**
- **Die Komplexität beruflicher Situationen bewältigen**
- **Die Nachhaltigkeit von Lernen fördern**
- **Lehren, Lernen und Leisten diagnostizieren und evaluieren**
- **Sich selbst und mit andern das System Schule entwickeln**

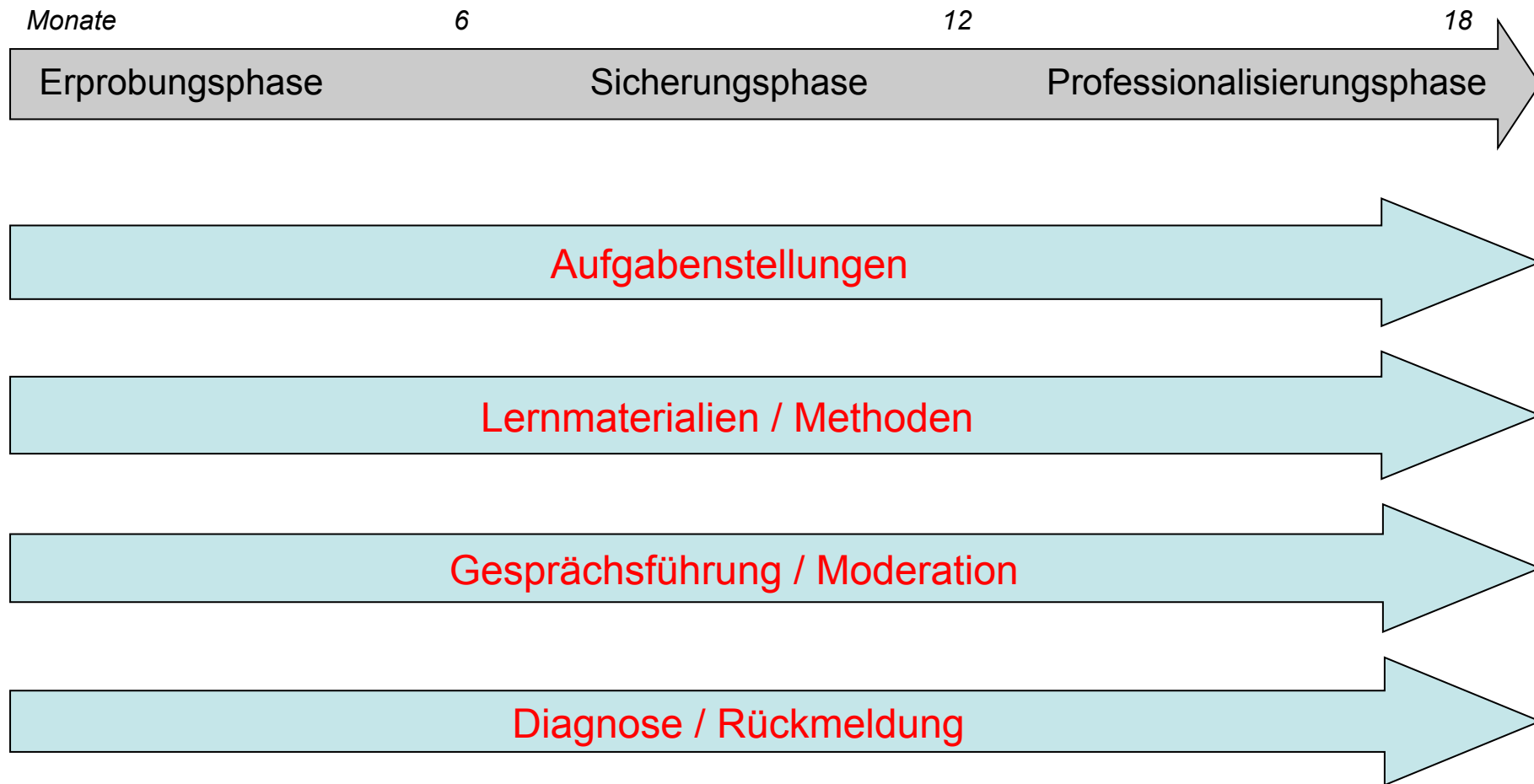
Berufliche Handlungsfelder und Standardsituationen

- **Lern- und Erziehungsprozesse planen und gestalten**
 - [Lernaufgaben konzipieren](#)
 - ...
- **Die Komplexität beruflicher Situationen bewältigen**
 - Mit Lernaufgaben lehren
 - Mit Lernaufgaben Heterogenität bewältigen
- **Die Nachhaltigkeit von Lernen fördern**
 - Mit Lernaufgaben üben
 - ...
- **Lehren, Lernen und Leisten diagnostizieren und evaluieren**
 - Mit Lernaufgaben diagnostizieren
 - Mit Leistungsaufgaben Kompetenzstände bewerten
- **Sich selbst und mit andern das System Schule entwickeln**
 - Lernaufgaben mit der Fachschaft entwickeln
 - ...

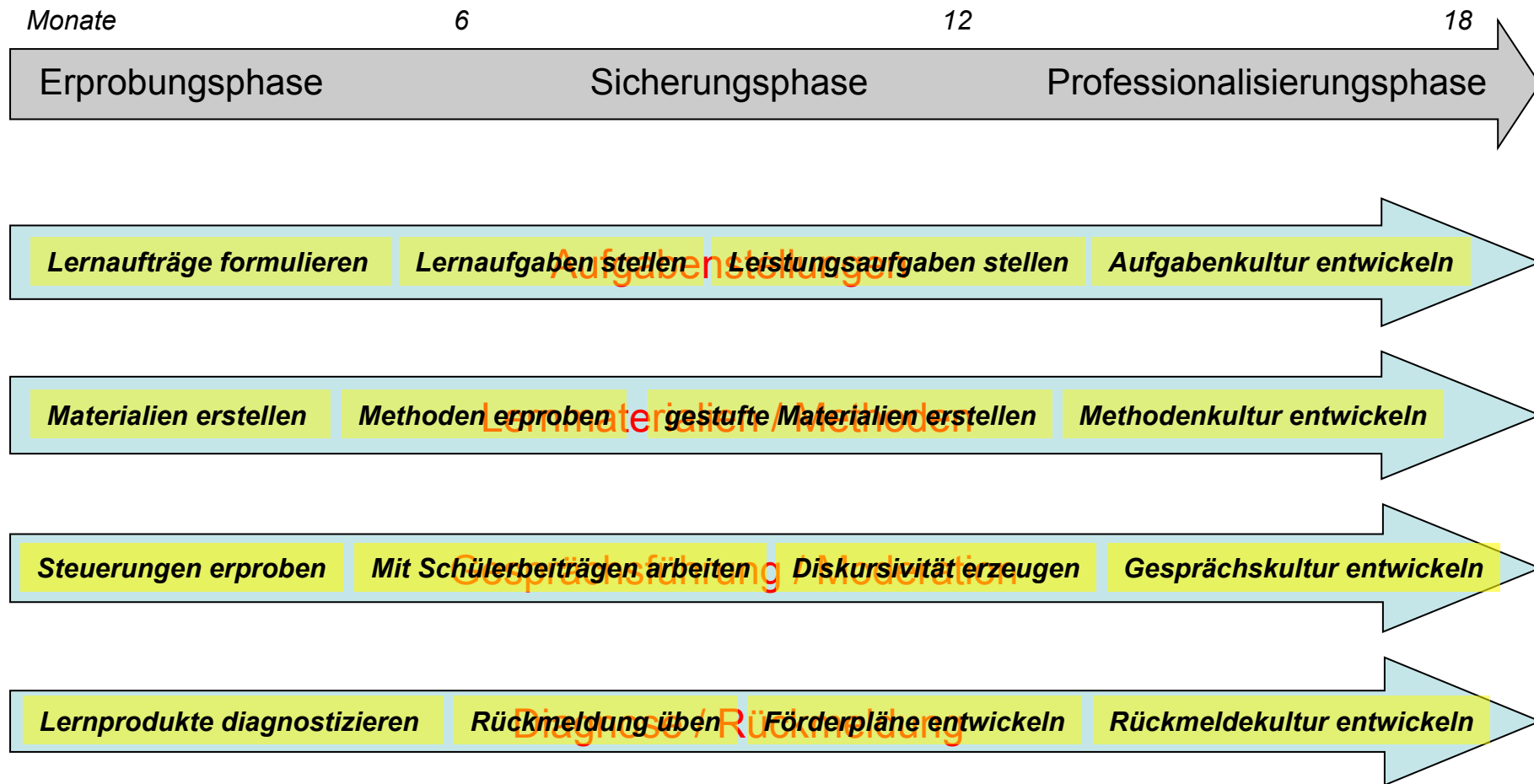
Gestufte Ausbildung statt portionierte Ausbildung

- von Anfang an in allen Kompetenzbereichen ausbilden
- in den verschiedenen Kompetenzbereichen gestufte Anforderungen stellen
- entsprechend dem Ausbildungsstand gestuft nach zunehmender Differenziertheit, Flexibilität und Souveränität ausbilden
- Ausbildungsstand und Kompetenzstand ständig abgleichen

Kompetenzorientierte Ausbildung entlang Entwicklungslinien



Gestufte kompetenzorientierte Ausbildung entlang Entwicklungsl.



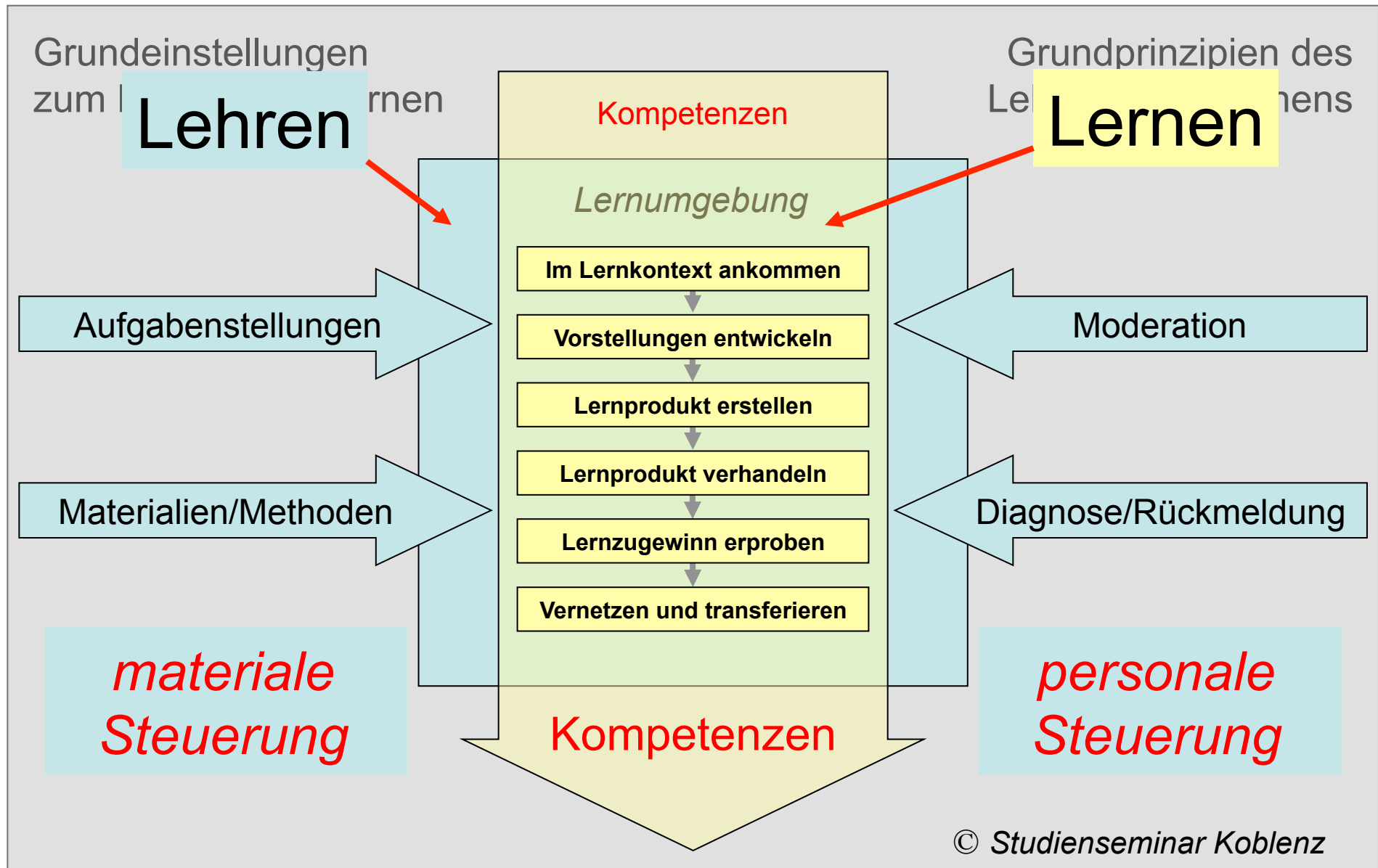
Kompetenzorientierte Ausbildung

- Kompetenz schließt die Performanz mit ein.
- Kompetenz = Wissen + Können + Handeln.
- **Kompetenz = handelnder Umgang mit Wissen.**
- Standards beschreiben die Kompetenzen.
- Lehrer lernen Kompetenzen im Handeln und zeigen sie im Handeln.
- Referendare bewältigen in der Ausbildung authentische Anforderungssituationen.

Kompetenzorientierte Beratung

- Kompetenzen sind in Standards gefasst.
- Standards müssen in Indikatoren sichtbar werden.
- Indikatoren verweisen auf Handlungssituationen, die bewältigt werden.
- Kriterien geben Auskunft wie die Handlungssituationen bewältigt werden.
- Durch Abgleich von Ausbildungsstand und Kompetenzstand wird beraten und bewertet.

Modell des Lehr-Lern-Prozesses



Fünf Funktionen des Lehr-Lern-Modells in der Ausbildung

1. Erkenntnisinstrument (*Differenzierung von Lernerperspektive und Lehrerrolle*)
2. Ausbildungsinstrument (*Referenzrahmen in der Ausbildung*)
3. Planungsinstrument (*für Entwürfe und „Stundenraster“*)
4. Kommunikationsinstrument (*Bezugsmodell für Begrifflichkeiten*)
5. Beratungs- und Reflexionsinstrument (*Kriterien der Unterrichtsbewertung*)

Qualitätsmerkmale der Steuerungen



Matrix der gestuften Anforderungen

Lehrerleistung	1. Halbjahr	2. Halbjahr	3. Halbjahr
Stundenkonzept	fachlich korrekt	tragfähiger Kontext	kohärent
Aufgabenstellungen	operational lernproduktorientiert	herausfordernd zielführend	binnendifferenziert
Materialien Methoden	fachadäquat	lerneradäquat	fordernd und fördernd
Moderation	phasiert den Stundenablauf	gestaltet Überleitungen	stellt Transparenz her
	arbeitet mit Schülerbeiträgen	nutzt Beiträge zum Weiterlernen aller	bindet Beiträge diskursiv ein
Diagnose Rückmeldung	bezieht sich auf Lernprodukte	fördert den Lernprozess	unterstützt individuell
Lernchancen Lernzuwachs	erkennbar	angemessen	nachhaltig
Reflexion	erläutert kritisch	analysiert	entwickelt Alternativen

Matrix der gestuften Anforderungen

Lehrerleistung	1. Halbjahr	2. Halbjahr	3. Halbjahr
Stundenkonzept	fachlich korrekt	tragfähiger Kontext	kohärent
Aufgabenstellungen	operational lernproduktorientiert	herausfordernd zielführend	binnendifferenziert
Materialien Methoden	fachadäquat	lerneradäquat	fordernd und fördernd
Moderation	phasiert den Stundenablauf	gestaltet Überleitungen	stellt Transparenz her
	arbeitet mit Schülerbeiträgen	nutzt Beiträge zum Weiterlernen aller	bindet Beiträge diskursiv ein
Diagnose Rückmeldung	bezieht sich auf Lernprodukte	fördert den Lernprozess	unterstützt individuell
Lernchancen Lernzuwachs	erkennbar	angemessen	nachhaltig
Reflexion	erläutert kritisch	analysiert	entwickelt Alternativen

Stufen der Kompetenzentwicklung

