



Baden-Württemberg

Seminar für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte Rottweil (GWHR)

Kameralamtsgasse 8 · 78628 Rottweil

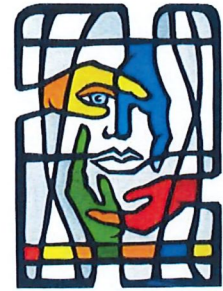
Fortbildung für Mentorinnen und Mentoren Lehramt Grundschule

Materialien 2

Alles rund um Unterrichtsbeobachtung, Beobachtungsbögen, Ausbildungsgespräch, Feedback geben und Allgemeines



Ausbildungsgespräch - Berufsbezogene Beratung und Reflexion



Zielsetzung

Es ist Ziel des Ausbildungsgesprächs, den bisherigen Verlauf der Ausbildung am Seminar und an der Schule zu reflektieren, den aktuellen Ausbildungsstand zu skizzieren, Stärken und Entwicklungsfelder sowie Zielperspektiven aufzuzeigen.

Standards

Das Ausbildungsgespräch

- ✓ ist ein beratendes Gespräch und kein Bewertungsgespräch.
- ✓ führen die Schulleitung, die Mentorin/ der Mentor und die Pädagogik-Ausbilderin/ der Pädagogik-Ausbilder gemeinsam mit der Lehramtsanwärterin/ dem Lehramtsanwärter.
- ✓ wird von allen Beteiligten entsprechend vorbereitet.
Die Lehramtsanwärterin/ der Lehramtsanwärter verdeutlicht ihre/ seine Stärken und Entwicklungsfelder sowie ihren/ seinen Entwicklungsprozess anhand ihres/ seines Portfolios.
- ✓ orientiert sich an den Stärken und Ressourcen der Lehramtsanwärterin/ des Lehramtsanwärters und zeigt Entwicklungsfelder auf.
- ✓ mündet in (SMARTen) Zielformulierungen, die die Lehramtsanwärterin/ der Lehramtsanwärter dokumentiert und allen am Gespräch Beteiligten zugänglich macht.

Kriterien

- ✓ Stärken
- ✓ Entwicklungsfelder
- ✓ Ziele

Struktur

- ✓ Das Ausbildungsgespräch wird einmal verbindlich im 1. Ausbildungsabschnitt geführt.
- ✓ Die Federführung für die Organisation und die Durchführung des Ausbildungsgesprächs liegt bei der Pädagogik-Ausbilderin/ dem Pädagogik-Ausbilder, sie moderiert das Gespräch.
- ✓ Die Erstinformation über das Verfahren des Ausbildungsgesprächs findet in einer Pädagogik-Veranstaltung durch die Pädagogik-Ausbilderin/ den Pädagogik-Ausbilder statt.
- ✓ Ort und Zeit werden nach Absprache teilnehmerorientiert festgelegt.
- ✓ Anhaltspunkt: Die Gesprächsdauer soll 45 Minuten nicht überschreiten.
- ✓ Ein zweites Ausbildungsgespräch findet bei Bedarf im zweiten Ausbildungsabschnitt vor den unterrichtspraktischen Prüfungen statt, wenn mindestens eine der beteiligten Personen dies wünscht.
- ✓ Ein Bilanzgespräch kann auf Wunsch nach bestehen aller Prüfungsteile stattfinden.

Gemeinsamer Austausch

Im Rahmen einer jährlichen Fortbildungsveranstaltung des Seminars findet ein bedarfsorientierter Austausch aller an der Ausbildung beteiligten Ausbilder statt.

Ausbildungsgespräch - Vorbereitung durch die/ den LA



Es ist Ziel des Ausbildungsgesprächs, den bisherigen Verlauf Ihrer Ausbildung am Seminar und an der Schule zu reflektieren, den aktuellen Ausbildungsstand sowie den Entwicklungsprozess zu skizzieren, Stärken und Entwicklungsfelder sowie Zielperspektiven aufzuzeigen.

Grundlage für das Gespräch sind Ihre Eindrücke, Erfahrungen und Erkenntnisse, wobei neben den Rückmeldungen der Mentoren und der Schulleitung auch jenen der Lehrbeauftragten eine wesentliche Bedeutung zukommt.

Zeigen Sie Ihre Stärken und Entwicklungsfelder sowie Ihren Entwicklungsprozess auf. Nutzen Sie dazu Ihr Portfolio. Darüber hinaus können Sie weitere Unterlagen mitbringen.

Möglicher Leitfaden zur Vorbereitung

Konzentrieren Sie sich bei den folgenden Punkten auf die für Sie **wesentlichen** Aspekte.

✓ **Persönliche Situation**

Selbstmanagement, Arbeitsökonomie, persönliche Zufriedenheit mit der Ausbildung, Ausgewogenheit Belastung - Erholung, Umgang mit Herausforderungen, Aufgaben etc.

✓ **Situation an der Schule**

Betreuung durch Verantwortliche, Kooperation im Kollegium, Verhältnis zu Schülern und Eltern

✓ **Entwicklungsprozess der Unterrichtsfähigkeit**

Wählen Sie aus den Kompetenzbereichen jene Aspekte aus, die für Ihre Entwicklung aktuell, aber auch langfristig von Bedeutung sind. Die Ausführungen zu den Kompetenzbereichen finden Sie im Anhang.

- **Kompetenzbereich 1: Unterrichten**
- **Kompetenzbereich 2: Erziehen**
- **Kompetenzbereich 3: Begleiten, Beraten, Beurteilen**
- **Kompetenzbereich 4: Innovieren**

✓ **Situation am Seminar**

• **Personaler Kompetenzbereich**

Verlässlichkeit, Zuverlässigkeit, Mitarbeitsbereitschaft, Initiative, Ideenreichtum, Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme, Reflexionsvermögen, Kritikfähigkeit, Sprachvermögen (mdl./ schriftl.), Verfügbarkeit der Umgangsformen: Höflichkeit, Freundlichkeit, Pünktlichkeit

• **Sozialer Kompetenzbereich**

Hilfsbereitschaft, Zusammenarbeit mit Gruppenmitgliedern und Ausbilder, Bemühen um eine angenehme Arbeitsatmosphäre

• **Fachlicher Kompetenzbereich**

Fachwissen, Pädagogische Kenntnisse, Diagnostische Kenntnisse, Kenntnis von Fördermöglichkeiten

✓ **Einbindung des Portfolios**

Untermauern und visualisieren Sie Ihre Ausführungen anhand Ihres Portfolios.

✓ **Meine Ziele**

Genaue (**SMARTe**) Formulierung meiner Ziele für die weitere Ausbildungszeit, die ich dokumentiere und allen am Gespräch Beteiligten zugänglich mache.

Tätigkeit der/ des LB

- ✓ führt Beratungsgespräche (Schule/ Seminar)
- ✓ trägt Sorge für die Anfertigung der UB-Protokolle mit Zielvereinbarung
- ✓ notiert ihre/ seine Eindrücke nach den UBs zeitnah und bei Bedarf in ein geschütztes Online-Dokument, welches nur von einer bestimmten Personengruppe angesehen und bearbeitet werden kann
- ✓ meldet umgehend Probleme an PÄD-LB zurück

Tätigkeit der Schulleitung, der Mentorin/ des Mentors

- ✓ sprechen sich mit der/ dem LA bzgl. ABG-Termin ab
- ✓ bereiten das Ausbildungsgespräch vor (z. B. anhand *Vorbereitungspapier ABG*)
- ✓ im Falle von mehreren Mentoren erfolgt im Vorfeld eine Bündelung der Eindrücke

Ausbildungsgespräch (ABG)

an der Schule
der/ des LA

Tätigkeit der/ des LA

- ✓ bereitet das Ausbildungsgespräch vor und greift dabei auf das Portfolio zurück
- ✓ zeigt ihre/ seine Situation auf
- ✓ skizziert Stärken und Entwicklungsfelder
- ✓ zieht Schlussfolgerungen aus Beratungsgesprächen
- ✓ formuliert Ziele, dokumentiert diese, macht sie allen am Gespräch Beteiligten zugänglich

Tätigkeit der/ des PÄD-LB

- ✓ ist Koordinator und Ansprechpartner bei Problemfällen
- ✓ kontaktiert die Schulleitung, vereinbart den ABG-Termin und versendet das *Vorbereitungspapier ABG*
- ✓ moderiert das Ausbildungsgespräch, fördert dabei die Reflexion der Entwicklung der/ des LA und unterstützt bei der Zielformulierung
- ✓ organisiert auf Wunsch ein 2. Ausbildungsgespräch und/ oder ein Bilanzgespräch





Kompetenzbereiche

auf Grundlage der Ausbildungsstandards für Pädagogik

Kompetenzbereich 1

Unterrichten

Sicht- und Tiefenstrukturen
Klassenführung

Kognitive Aktivierung

Konstruktive Unterstützung

Lehr-Lern-Prozesse planen und gestalten

- Vielfalt der Lernenden einbeziehen
- echte Lernzeit
- Kompetenzorientierung
- inhaltliche Klarheit
- Lernzuwachs/ Lernerfolg
- Strukturierung der Lernprozesse
- Organisation der Lernprozesse
- Flexibilität
- Motivation

Unterrichtsmethoden und

Aufgabenformen entwickeln und einsetzen

- Aufgaben- und Zielklarheit
- zielgerichtetes Handeln
- Aktivierung der Lernenden
- individualisiertes Lernen
- kooperatives Lernen
- Methodenvielfalt
- Medienkompetenz

Lernvoraussetzungen erheben und berücksichtigen

- Lernvoraussetzungen einschätzen und berücksichtigen
- Lebensweltbezug
- Aktivierung von Vorwissen
- Lernpräferenzen berücksichtigen

Interaktionen gestalten und reflektieren

- Lehrer-Schüler-Beziehung
- Lernklima
- (non)verbale Kommunikation
- Gesprächsführung
- Feedbackkultur
- Transparenz

Kompetenzbereich 2

Erziehen

Vielfalt von Identitäten

wahrnehmen und anerkennen

- Unterschiedlichkeit wahrnehmen
- Heterogenität berücksichtigen
- erzieherisches Wirken
- wertschätzender Umgang

Schulische Konfliktfelder

analysieren und

Handlungsstrategien

situationsadäquat umsetzen

- Verlässlichkeit, Konsequenz, Fairness
- situativ angemessen reagieren
- Regeln und Rituale
- Prävention/ Intervention

Vorbildhaftes Handeln

- Lehrerpersönlichkeit
- Souveränität, Kompetenz, Vorbild
- Vorleben und Einfordern von Normen und Werten
- Begeisterungsfähigkeit, Engagement
- Rollenwechsel

Kompetenzbereich 3

Begleiten, Beraten,

Beurteilen

Entwicklungsstände,

Lernvoraussetzungen und

Lernbedürfnisse und

Lernfortschritte erkennen und

Lernprozesse nachhaltig fördern

- Entwicklungsstände feststellen und berücksichtigen
- Lernvoraussetzungen und Lernbedürfnisse berücksichtigen
- Lernfortschritte individuell verstärken
- Fördermaßnahmen umsetzen

Lernförderliche dialogorientierte

Rückmeldungen geben

- Lernprozesse individuell unterstützen
- situationsadäquat verschiedene Rollen einnehmen
- Beurteilungsmaßstäbe transparent machen
- Reflexionsprozesse initiieren
- Beratung

Kompetenzbereich 4

Innovieren

Kontinuierliche Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen

- Stärken erkennen
- Kritikfähigkeit
- Probleme erkennen, analysieren und Alternativen entwickeln
- Aufwand und Ertrag
- Grundhaltungen und Einstellungen reflektieren und weiterentwickeln
- Ressourcenorientierung
- Lehrergesundheit

Feedback aufnehmen, bewerten und in das berufliche Handlungsfeld produktiv integrieren

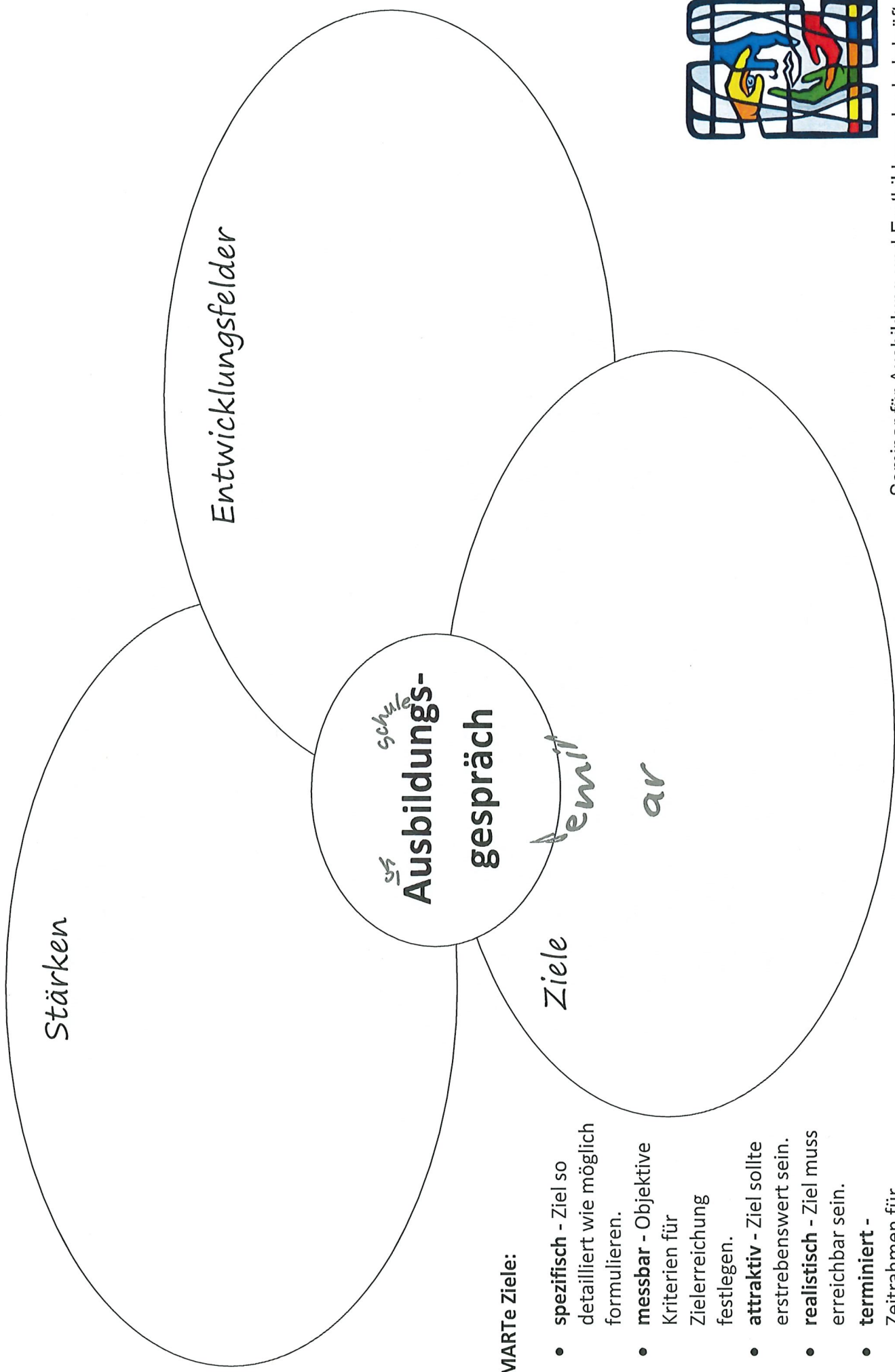
- Feedback einholen
- gewonnene Erkenntnisse nutzen
- Reflexionsfähigkeit

Teamfähigkeit

- in unterschiedlichen Teamkonstellationen konstruktiv arbeiten
- Rezeption und Beteiligung an Entwicklungsprojekten
- Kooperation, auch mit externen Partnern
- Gesprächs- und Rückmeldekultur

Qualitätsentwicklung

- Nutzung der Erkenntnisse der Bildungsforschung
- Evaluationsmethoden
- Schulentwicklung als Berufsaufgabe



Hinweise für Mentorinnen und Mentoren

Umgang mit "Problemfällen"

- Besuchen Sie Ihren Lehramtsanwärter / Ihre Lehramtsanwärterin regelmäßig im Unterricht.
- Legen Sie zu Beginn verlässliche, gemeinsame Besprechungszeiten im Stundenplan fest.
- Gehen Sie mit Distanz - Nähe bewusst um. Es hilft Ihnen, wenn Probleme auftauchen.
- Beobachten Sie neben didaktischen, methodischen und erzieherischen Aspekten immer auch die Lehrerpersönlichkeit.
- Geben Sie ehrliche Rückmeldung und sprechen Sie Probleme deutlich an.
- Sprechen Sie Mängel in der deutschen Sprache an.
- Machen Sie sich Notizen mit Datum, formulieren Sie Zielvereinbarungen. Protokollieren Sie, ob an diesen gearbeitet wurde und Entwicklungen zu erkennen sind.
- Informieren Sie Ihre Schulleitung und bitten Sie diese, auch den Unterricht Ihres Lehramtsanwärters / Ihrer Lehramtsanwärterin regelmäßig zu besuchen.
- Nehmen Sie Kontakt mit der Pädagogikausbilderin, dem Pädagogikausbilder auf. Teilen Sie Ihre Beobachtungen in einem Gespräch mit. Es gibt eine verbindliche Absprache zum Umgang mit Problemfällen.
- Gegebenenfalls erhält der Lehramtsanwärter / die Lehramtsanwärterin einen zusätzlichen Unterrichtsbesuch vom Seminar.
- Bei diesem Unterrichtsbesuch sollte der Lehramtsanwärter / die Lehramtsanwärterin den Unterricht gänzlich eigenständig planen.

Zehn Gebote für ein gutes Verhältnis zum Mentor

Hendrikje Horn (schulische Ausbildungsleiterin) in Zusammenarbeit mit der Mentorengruppe der Wilhelm-von-Oranien-Schule Dillenburg

1. Pflege die gute Chemie zwischen Deinem Mentor und Dir:

Zeige Deinem Mentor, dass Du bei ihm etwas lernen willst.

Bitte ihn aber auch um Verständnis dafür, dass Du Dich noch in einem Lernprozess befindest.

Sehr hilfreich ist es, wenn nicht nur das Fachliche passt, sondern auch das Zwischenmenschliche stimmt.

2. Du sollst Fragen stellen.

Der Sprung in den Vorbereitungsdienst bringt viel Neues mit sich und wirft deshalb auch viele Fragen und Unsicherheiten auf. Manche dieser Fragen kann Dir Dein Mentor beantworten, bei anderen kann er Dich möglicherweise an einen kompetenten Ansprechpartner verweisen. Fragen zu stellen ist wichtig und besser, als schweigend vor sich hin zu wurschteln und dann möglicherweise überflüssige Fehler zu machen. Andererseits solltest Du aber vermeiden, Deinen Mentor mit kleinteiligen Fragen zu belästigen, die man durch ein bisschen Nachdenken mit gesundem Menschenverstand oder durch Nachlesen in den entsprechenden Unterlagen auch selbst klären kann!

3. Du sollst informieren.

Dein Mentor sollte rechtzeitig informiert werden, welche Themen, Ausbildungsabschnitte etc. bei Dir gerade dran sind. Gehe nicht davon aus, dass er immer schon über alle Strukturen Deiner Ausbildung bestens Bescheid weiß, da auch hier eine Reform die nächste jagt. Warte nicht darauf, dass Dir Dein Mentor alles aus der Nase zieht, was zu besprechen ist. Am besten ist es, wenn Eure Stundenpläne eine gemeinsame Freistunde hergeben, in der Ihr in regelmäßigen Abständen auftretende Fragen und Probleme sowie anstehende Unterrichtsbesuche u.Ä. besprechen könnt.

4. Du sollst verlässlich sein.

Sehr wichtig ist, dass Du Absprachen und Termine mit Deinem Mentor einhältst. Häufig müssen sich Kollegen mit voller Stundenzahl die Zeit fürs Mentoring mühsam freischaufeln. Versäumte Gesprächstermine und nicht eingehaltene Abgabetermine fürs Korrekturlesen produzieren sehr schnell Frust und reduzieren im Übrigen auch die Qualität des Feedbacks, welches Du bekommst: Lehrprobenentwürfe, die nur hektisch überflogen wurden, weil sie zu spät zugeleitet wurden, kann selbst der beste Mentor nicht wirklich seriös kommentieren. Zwölf Stunden vor dem „Ernstfall“ den Entwurf beim Mentor abzugeben, ist definitiv zu spät.

Falls abgesprochene Termine wegen unvorhersehbaren Zwischenfällen mal nicht einzuhalten sind, sag auf jeden Fall rechtzeitig Bescheid.

5. Du sollst selbst gestalten.

Sich beraten zu lassen heißt, gute Gedanken von anderen aufzunehmen und in das eigene Handeln einfließen zu lassen. Dies setzt aber zunächst

mal EIGENES Handeln und Gestalten voraus: Der Mentor ist nicht dazu da, Dir alle Ideen und Umsetzungsvorschläge für Deinen Unterricht oder Deine Lehrproben zu liefern. Natürlich steht jeder irgendwann mal völlig auf dem Schlauch und darf sich in einem gemeinsamen Brainstorming von den Unterrichtsideen des Mentors inspirieren lassen. Der Normalfall ist aber, dass DU Ideen und Konzepte entwickelst und diese dann mit Deinem Mentor besprichst. Bei chronischer Ideenarmut hilft auch manchmal lockeres Durchblättern von didaktischer oder Fachliteratur oder ein entspannter Spaziergang durch den Wald. Die Frage „Ich habe nächste Woche UB zum Thema XY, was könnte man da denn mal machen?“ ist jedenfalls unangebracht.

6. Du sollst Dich beraten lassen.

Dein Mentor soll Dir Hilfestellungen geben und Dich beraten. Das setzt voraus, dass Du auch aufnahmefähig und -bereit bist für das, was an Ratschlägen gegeben wird. Selbstverständlich darfst Du Dinge anders sehen als Dein Mentor, kannst auch Problemlösungen diskutieren und gibst Deine Verantwortung für eigenen Unterricht nicht an Deinen Mentor ab. Wichtig ist aber, dass Du Anregungen Deines Mentors ernst nimmst und auch zumindest einmal umzusetzen versuchst, denn wenn Du Dich als völlig beratungsresistent erweist, ist das Mentorat eigentlich überflüssig und für beide Seiten Zeitverschwendung.

7. Du sollst nicht stehlen.

Keine Lösung ist es, im Falle von Ideenarmut, Zeitnot oder gar Faulheit einfach Material von Deinem Mentor zu kopieren und unter Deinem Namen als Eigenprodukt an den Mann (bzw. an die Schüler oder gar den Ausbilder) zu bringen. Das ist Diebstahl geistigen Eigentums und sollte schon aus der Studienzeit eigentlich als wissenschaftliches Tabu bekannt sein.

Auch gestandene Kollegen tauschen zwar ihre Materialien aus und benutzen diese gegenseitig, und an diesen Tauschzirkeln darfst Du gerne partizipieren. Dies ist Teamwork und erleichtert das Lehrerleben sehr. Das Arbeiten mit fremdem Material beruht aber erstens auf Gegenseitigkeit und darf zweitens nicht in der Form des gerade beschriebenen Etikettenschwindels ablaufen.

8. Du sollst nicht stören.

Halte Dich an die vereinbarten Termine (s.o.). Außerdem solltest Du ein Gespür dafür haben, zu welchen Uhrzeiten und in welcher Häufigkeit Du Deinen Mentor z.B. telefonisch kontaktieren darfst. Wenn Dein Mentor wegen Krankheit zu Hause ist, dann ist er wirklich krank und auch als Mentor nicht im Dienst. Wenn es spätabends oder gar schon Nacht ist, möchte vermutlich auch Dein Mentor lieber schlafen als Unterrichtsentwürfe am Telefon diskutieren. Sprich am besten zu Anfang des Mentorats konkret ab, zu welchen Uhrzeiten Du anrufen darfst. Man muss übrigens

nicht bei jeder einzelnen Frage, die sich in der Unterrichtsvorbereitung ergibt, zum Telefonhörer greifen, sondern kann sich auch Fragen für den nächsten Gesprächstermin notieren.

9. Du sollst nicht klammern.

Ein Mentor ist ein Mentor und kein „bester Freund“ oder „Kumpel“. Die Chemie sollte stimmen zwischen LA und Mentor, aber dies sollte nicht zu dem Trugschluss führen, dass jeder Mentor darauf erpicht ist, Freud und Leid der kompletten Privatsphäre mit Dir zu teilen, sei es die Deine oder die seinige. Selbstverständlich ist es möglich, dass sich aus einem Mentorat eine Freundschaft entwickeln kann, die über den beruflichen Austausch hinausgeht, dies kann man aber nicht durch aufdringliche Nähe erzwingen. Diskretion und Höflichkeit sind – wie generell im zwischenmenschlichen

Umgang – der professionelle Weg zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit.

10. Du sollst ehrlich sein.

Trotz der nötigen Diskretion ist das Mentorat ein Vertrauensverhältnis – wenn auch ein berufliches – und erfordert somit Offenheit und Ehrlichkeit.

Wenn es in Deinem Vorbereitungsdienst Probleme gibt (z.B. in einer Lerngruppe, im Umgang mit Kollegen oder Ausbildern usw.), darfst und sollst Du das offen ansprechen. Es bringt nichts, Deinem Mentor eine heile Welt vorzuspielen („Unterricht läuft super, die Kinder applaudieren nach jeder Stunde!“), wenn dem nicht so ist. Wenn Du eine gute Beratung von Deinem Mentor haben willst, müssen die Probleme auf den Tisch und dürfen nicht kaschiert werden.

Ansonsten gilt die allgemeine Goldene Regel: Was Du nicht willst, was man Dir tu‘, ...

https://sts-gym-giessen.bildung.hessen.de/mentoren/mentorenleitfaden_2018.pdf

Minimal abgeändert am 15.01.2020, Sibylle Adt, Seminarschulrätin, Seminar für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte Rottweil (GWHR)

Gutes Feedback - Regeln für eine wirksame Rückmeldung

Das Feedback ist eine Gesprächsform, anderen etwas darüber zu sagen, wie ich sie sehe bzw. zu lernen, wie andere mich sehen. Feedback besteht daher aus zwei Komponenten, nämlich dem **Feedback-Geben** und dem **Feedback-Nehmen**.

Feedback geben verbindet sich mit drei Zielsetzungen:

- Ich will den anderen darauf aufmerksam machen, wie ich sein Verhalten erlebe und was es für mich bedeutet (im positiven wie im negativen Sinn).
- Ich will den anderen über meine Bedürfnisse und Gefühle informieren, damit er darüber informiert ist, worauf er besser Rücksicht nehmen könnte. So muss er sich nicht auf Vermutungen stützen.
- Ich will den anderen darüber aufklären, welche Veränderungen in seinem Verhalten mir gegenüber die Zusammenarbeit mit ihm erleichtern würden.

Feedback ist keine einfache Angelegenheit, sowohl Feedback zu geben als auch zu nehmen. Es kann manchmal weh tun, peinlich sein, Abwehr auslösen oder neue Schwierigkeiten heraufbeschwören, da niemand leichten Herzens akzeptiert, in seinem Selbstbild korrigiert zu werden. Auch muss der offene Umgang mit Gefühlen - um die es beim Feedback meist geht - häufig erst erlernt werden. Eine Feedback-Situation ist daher oft prekär, sodass es günstig ist, dass Feedback-"Geber" und Feedback-"Nehmer" bestimmte Regeln einhalten.

Eine Rückmeldung sollte daher sein ...

- **Möglichst beschreibend, nicht wertend.**
Geben Sie Ihrem Gegenüber eine möglichst konkrete Beschreibung seines speziellen Verhaltens und Ihrer Reaktionen und Einschätzungen darauf. Vermeiden Sie jede kritische Infragestellung seiner Person und jede Interpretation - es sei denn, er fordert Sie ausdrücklich dazu auf, mit ihm zusammen nach den tieferen Ursachen seines Verhaltens zu suchen.
- **Konkret** (auf begrenztes Verhalten bezogen), **nicht allgemein** (auf die ganze Person).
- **Angemessen.**
Die Bedürfnisse aller beteiligten Personen berücksichtigen.
- **Brauchbar.**
Rückmeldung soll sich auf Verhaltensweisen beziehen, die der Empfänger ändern kann, daher
- **Nichts Unabänderliches ansprechen**
Wenn keine Chance besteht, dass Ihr Feedback eine Verhaltensänderung bewirkt, lassen Sie es bleiben.
- **Keine Änderungen fordern**
Sie können dem Empfänger nur Informationen darüber liefern, was seine Kommunikation bei Ihnen auslöst. Ob er aufgrund dieser Informationen sein Verhalten ändert, muss er selbst entscheiden. Sie können ihn sich anders wünschen, aber ihn nicht dazu zwingen.

- **Erbeten, nicht aufgezwungen**
Rückmeldung als Angebot.
- **Rechtzeitig:**
Rückmeldung soll sobald wie möglich gegeben werden. Je weiter in der Vergangenheit das Verhalten liegt, das Sie ansprechen, umso weniger kann er mit Ihrem Feedback etwas anfangen. Sofortiges Feedback gibt dem Empfänger die Möglichkeit, die angesprochene Situation besser in Erinnerung zu rufen und sein Verhalten zu verifizieren.
- **Klar und genau formuliert**
Rückmeldung soll nachprüfbar sein.
- **Sachlich richtig:**
Es soll die Beobachtung von anderen nachgeprüft werden können.
- **Nicht zu viel auf einmal**
Nicht mehr Informationen, als der Empfänger verarbeiten kann. Besser öfters, als das große Aufräumen und das 'immer' und 'nie'.
- **Neue Informationen geben**
Das Selbstverständliche braucht nicht schon wieder gesagt zu werden. Fragen Sie sich, ob die Information, die Sie geben wollen, für den Empfänger wohl neue Gesichtspunkte enthält. Was sein Verhalten in Ihnen bewirkte, welche Empfindungen es weckte, ob es Sie aktivierte, lähmte, verärgerte, freute, sind möglicherweise wichtige neue Gesichtspunkte für ihn.
- **Bereitschaft des Empfängers**
Vergewissern Sie sich, ob der Empfänger im Augenblick dazu in der Lage ist, Ihr Feedback zu hören und anzunehmen. Optimal: Wenn er selbst darum bittet. Sonst äußern Sie Ihren Wunsch und warten Sie seine Reaktion ab.
- **Reaktion des Feedbacks vorhersehen**
Warum wollen Sie eigentlich ein Feedback geben? Werden Sie sich Ihrer Gefühle und Intentionen klar. Wollen Sie Ihre Kommunikation verbessern? Ihm helfen? Oder ihm auf gruppenspezifisch elegante Weise eins auswischen? Wie könnte Ihr Gegenüber reagieren? Wie die Gruppe? Welche Wirkung könnte das Feedback auf den Gruppenprozess haben?

Regeln für das Geben von Feedback

Die größte Kunst dabei ist: Ich sage einem Menschen, wie ich ihn sehe, ohne ihn dabei zu verletzen. Feedback sollte zielorientiert sein, d.h. welche Möglichkeit gibt es für die Zukunft, aus diesen Fehlern zu lernen und sollte also nur gegeben werden, wenn es hilfreich sein kann. Um dies zu erreichen, müssen einige Grundsätze beachtet werden. Feedback sollte daher immer ...

- **konstruktiv** sein, d.h. Perspektiven für die Zukunft bieten;
- **beschreibend** sein, d.h. man sollte Bewertungen und Interpretationen außen vor lassen. Außerdem ist Meckern, Schimpfen und Beleidigen völlig unangebracht. Kritik immer sachlich äußern!
- **konkret** sein. Durch Verallgemeinerungen und pauschale Aussagen weiß der Betreffende nicht, wie er das Problem beseitigen kann. Außerdem ist es für den Beteiligten am einfachsten, das Feedback nachzuvollziehen, wenn das Ereignis möglichst konkret beschrieben wird.
- **subjektiv** formuliert sein. Wenn man von seinen eigenen Beobachtungen und Eindrücken spricht und nicht von denen anderer, fällt es dem Beteiligten leichter, das Feedback anzunehmen.
- **nicht nur negativ** sein. Man sollte stets daran denken, dass es schwer ist Kritik einzustecken. Daher ist es für den Beteiligten leichter, Verbesserungsvorschläge zu akzeptieren, wenn er merkt, dass man nicht nur herumkritisieren möchte, sondern auch die positiven Seiten sieht. Die "Sandwich-Theorie" empfiehlt, jede negative Kritik zwischen zwei Schichten von positiven Elementen zu betten.

Regeln für das Annehmen von Kritik

Beim Entgegennehmen des Feedbacks befindet sich der Empfänger in einer passiven Rolle, ist also den Vorwürfen erst einmal hilflos ausgesetzt. Man sollte aber sehen, dass es die Chance gibt zu erfahren, wie man auf andere wirkt. Deshalb sollte man als Empfänger ...

- den anderen **ausreden** lassen. Man kann nicht wissen, was der andere sagen will, bevor er nicht zu Ende gesprochen hat. Allenfalls könnte man es vermuten. Deshalb gilt: Ausreden lassen!
- sich **nicht rechtfertigen oder verteidigen**. Es ist wichtig, sich klar zu machen, dass der andere nie beschreiben kann, wie man ist, sondern immer nur, wie man auf denjenigen wirkt. Diese Wahrnehmung ist aber durch keine Klarstellung revidierbar. Man sollte die Meinung des anderen hinnehmen und, falls man möchte, auch daraus lernen. Es ist lediglich wichtig zu verstehen, was der andere meint, man sollte sich also nicht scheuen, Verständnisfragen zu stellen.
- **dankbar** sein für Feedback, auch wenn es nicht in der richtigen Form gegeben wurde. Es hilft sich selbst und die Wirkung auf andere kennen zu lernen und dadurch sicherer und kompetenter im Auftreten zu werden.

Gesichtspunkte für das Empfangen von Feedback

1. **Worüber möchten Sie Feedback haben?**

Wenn Sie um Feedback bitten, nennen Sie konkrete Verhaltensweisen, deren Wirkung auf Ihre Gesprächspartner Sie wissen wollen. Oder bitten Sie um Feedback und Intervention, wenn Ihre Gegenüber sich von Ihnen gestört fühlen.

2. **Vergewissern Sie sich**

Versuchen Sie wirklich zu verstehen, was Ihr Gegenüber Ihnen sagen möchte (kontrollierter Dialog?!). Was bringt sein Beitrag Ihnen Neues? Erst dann sollten Sie über die Bedeutung reflektieren, die das Feedback möglicherweise für Sie hat.

3. **Teilen Sie Ihre Reaktionen auf das Feedback mit**

Wenn Sie weitere Informationen über Ihr Verhältnis möchten und von Ihrem Gegenüber nächstes Mal wieder Feedback brauchen, muss er wissen, wie seine Beobachtungen auf Sie wirken und ob sie Ihnen helfen. Sagen Sie ihm, wie sein Feedback auf die wirkt und welchen Einfluss seine Interaktion auf Ihre beiderseitigen Beziehungen gehabt hat.

4. **Akzeptieren Sie nicht unkritisch**

Prüfen Sie das Feedback an Ihrem Verhalten in ähnlichen und anderen Situationen nach. Können Sie es bestätigen oder nicht? Ist Ihnen Ähnliches schon einmal gesagt worden? Fragen Sie die anderen Gruppenteilnehmer nach deren Eindrücken - können sie das Feedback bestätigen, modifizieren, korrigieren? Bleiben Sie aber auch sich selbst kritisch gegenüber: Erleben Sie zu wenig oder zu viel Feedback? Neigen Sie zu Widersprüchen? Neigen Sie zu Gegenangriffen? Neigen Sie dazu, misszuverstehen oder falsch zu deuten?

Quelle:

<http://www.stangl-taller.at/ARBEITSBLAETTER/KOMMUNIKATION/Feedback.shtml>

Hilfen zur Gesprächsführung

Paraphrasieren und Zusammenfassen, Klärendes Nachfragen

- Habe ich das richtig verstanden, Sie ...?
- Ich habe verstanden, dass ...
- Was genau meinen Sie damit?
- Woran machen Sie das fest?
- Können Sie mir ein Beispiel dafür geben?
- Was genau wollen Sie?
- Was genau erwarten Sie?
- Was hindert sie daran ...?

Offene Fragen

Offene Fragen lösen Denkprozesse aus und helfen, das Problem zu verstehen und Lösungen zu finden.

Wer? Wann? Bis wann? Wie? Wohin? Wo? Wem? Wen? Was? Wessen? Inwiefern? Welche? Mit welchem Ziel? In welcher Form? Woran?

Achtung: Warum? Wieso? Weshalb? lösen beim Gegenüber aufgrund der Ursachen – und Schuld – Orientierung sofort Rechtfertigung aus.

Skalierungsfragen

- Stellen Sie sich eine Skala von 0-10 vor. 0 ist der schlechteste Zustand, 10 der beste. Auf welcher Stufe steht ihr Problem?
- Was müsste passieren, um einen Punkt höher zu kommen?
- Woran würden Sie merken, dass Sie bei 10 sind?

Fragen nach den Ausnahmen

- Gibt es Ausnahmen?
- Was war da anders?
- Wann ist ... (das Problem) nicht so?

Zielgerichtete Fragen

- Was wäre der erste kleine Schritt in Richtung ...? Welche Schritte könnten dann folgen?
- Stellen Sie sich vor es wäre der ... (Zeitpunkt in der Zukunft) und das Problem ist gelöst, was ist dann persönlich für Sie passiert?
- Wie wüssten Sie, dass Sie ... erreicht haben/ ... Problem gelöst ist?
- Was möchten Sie erreichen? Wie genau soll die Lösung sein? Was ist Ihr Ziel?

Wunderfragen

- Wie würde ... (Situation) aussehen, wenn das Problem gelöst wäre?
- Wie würde ... (Situation) idealerweise aussehen?
- Angenommen, über Nacht geschähe ein Wunder und Ihr Problem wäre gelöst. Woran würden Sie das merken?

Lösungsfokussierte Fragen

- Was wäre eine Ideallösung? Was wäre ein gutes Ende?
- Was wären die ersten Anzeichen dafür, dass die Lösung eingetreten ist?
- Wie würden Sie das bemerken, wie andere? Wie würden andere darauf reagieren? Und wie Sie?
- Was wäre dann anders?
- Wer wäre von der Lösung betroffen? Wer noch? Wer würde zur Lösung beitragen?

Ressourcenorientierte Fragen

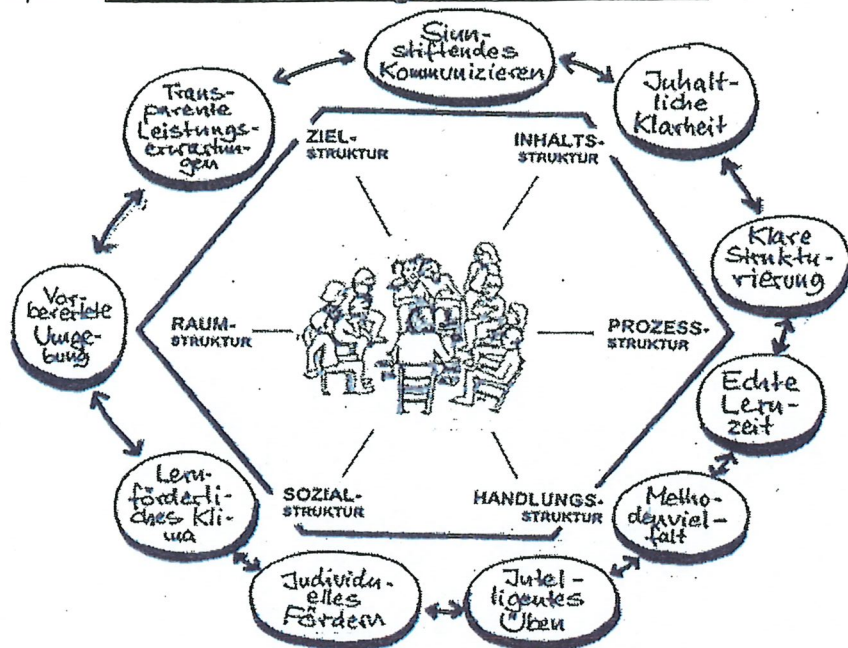
Interne Ressourcen:

- Was haben Sie schon getan, um die Situation zu verbessern? Wie genau haben Sie das gemacht?
- Was ist Ihnen bisher dabei schon gut gelungen?
- Was läuft schon gut?
- Wie können Sie davon noch mehr machen?
- Wann ist das Problem nicht aufgetreten? Wie haben Sie es geschafft, dass das Problem in dieser Situation nicht aufgetreten ist?
- Woran erkennen Sie, dass etwas funktioniert?
- Welche Ihrer vielen, schon vorhandenen Fähigkeiten wären hier besonders nützlich? Was machen Sie gerne? Auf was sind Sie stolz? Was ist Ihre Kompetenz?
- Worauf können Sie sich in herausfordernden Situationen immer verlassen?
- Wann ging es Ihnen das letzte Mal ... gut/ hatten Spaß bei ...? Was war da anders als jetzt? Wie können Sie das wieder erreichen?

Externe Ressourcen:

- Wer könnte Ihnen helfen?
- Was würde XY an Ihrer Stelle tun?
- Kennen Sie jemanden, der dieses Problem gut angeht? Wie macht er/ sie das?
- Was in Ihrer Umgebung kann Ihnen bei der Lösung helfen?

Hilbert Meyer: Zehn Merkmale guten Unterrichts (Kriterienmix)

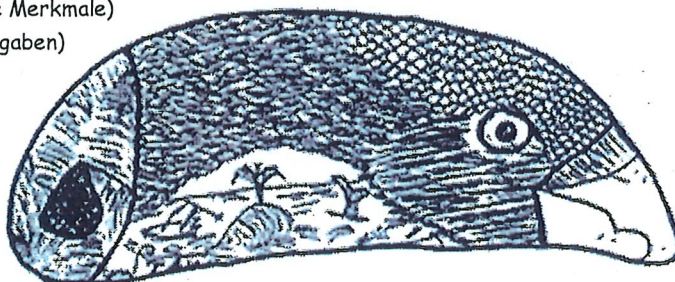


Führen:

- (1) **Klare Strukturierung des Unterrichts** (Prozess-, Ziel- und Inhaltsklarheit; Rollenklarheit, Absprache von Regeln, Ritualen und Freiräumen)
- (2) **Hoher Anteil echter Lernzeit** (durch gutes Zeitmanagement; Pünktlichkeit; Auslagerung von Organisationskram; Rhythmisierung des Tagesablaufs)
- (3) **Inhaltliche Klarheit** (durch Verständlichkeit der Aufgabenstellung, Monitoring des Lernverlaufs, Plausibilität der Themenstrukturierung, Klarheit und Verbindlichkeit der Ergebnissicherung)
- (4) **Transparente Leistungserwartungen** (durch ein an den Richtlinien oder Bildungsstandards orientiertes, dem Leistungsvermögen der Schülerinnen und Schüler entsprechendes Lernangebot und zügige förderorientierte Rückmeldungen zum Lernfortschritt)
- (5) **Methodenvielfalt** (Reichtum an Inszenierungstechniken; Vielfalt der Handlungsmuster; Variabilität der Verlaufsformen und Lernorte; Ausbalancierung der Grundformen des Unterrichts)

Fördern:

- (6) **Lernförderliches Klima** (durch gegenseitigen Respekt, verlässlich eingehaltene Regeln, Verantwortungsübernahme, Gerechtigkeit und Fürsorge)
- (7) **Sinnstiftendes Kommunizieren** (durch Planungsbeteiligung, Gesprächskultur, Schülerkonferenzen, Lerntagebücher und Schülerfeedback)
- (8) **Individuelles Fördern** (durch Freiräume, Geduld und Zeit; durch innere Differenzierung und Integration; durch individuelle Lernstandsanalysen und abgestimmte Förderpläne; besondere Förderung von Schülern aus Risikogruppen)
- (9) **Intelligentes Üben** (durch Bewusstmachen von Lernstrategien, passgenaue Übungsaufträge, gezielte Hilfestellungen und „übefreundliche“ Rahmenbedingungen)
- (10) **Vorbereitete Umgebung** (durch gute Ordnung, funktionale Einrichtung und brauchbares Lernwerkzeug)
- (11) **Erster Joker** (für fachdidaktische Merkmale)
- (12) **Zweiter Joker** (für Erziehungsaufgaben)



Zehn Merkmale guter Lehrpersonen

Respekt: Eine gute Lehrperson begegnet ihren Lernenden mit Respekt. Sie bringt sich mit ihrer ganzen Person ein. Sie ist gerecht. Sie arbeitet daran, verlässliche und belastbare Beziehungen zu ihren Schülerinnen und Schülern bzw. Studierenden aufzubauen. Sie nimmt sie nicht nur in der Schüler-Rolle, sondern als "ganze Menschen" wahr.

Arbeitsbündnis: Eine gute Lehrperson versteht es, ein Arbeitsbündnis mit den Lernenden herzustellen, in dem beiderseitige Rechte und Pflichten geregelt werden.

Berufs- und Fachkompetenz: Eine gute Lehrperson kennt das Berufsfeld. Sie hat ein differenziertes und tiefes Fachwissen, das fortwährend aktualisiert wird. Sie versteht es, ihre Begeisterung für Beruf und Fach auf die Schülerinnen und Studierenden überspringen zu lassen.

Kooperative Klassenführung: Eine gute Lehrperson kann die Arbeit im Klassenzimmer/im Seminar gut organisieren. Sie betreibt ein effizientes Zeitmanagement und sorgt für eine vorbereitete Umgebung. Sie beteiligt die Schülerinnen an der Regelfindung. Sie informiert ihre Schüler über die Unterrichtsplanung und beteiligt sie daran. Sie entfaltet eine Feedbackkultur. Dies trägt dazu bei, eine demokratische Unterrichtskultur aufzubauen.

Pädagogischer Takt: Eine gute Lehrperson „hat“ nicht nur professionelles Wissen – sie weiß auch, wie sie ihr Theoriewissen situationsangemessen einsetzen und Lösungen variieren kann.

Umgang mit Widersprüchen: Eine gute Lehrperson weiß, dass einige ihrer Aufgaben in sich und zueinander in Widerspruch geraten können. Sie weiß, dass diese Widersprüche nicht aufzuheben sind. Und sie spricht mit ihren Schülerinnen und Schülern darüber. Deshalb leidet sie nicht daran. Aber sie versteht es, sie ein Stück weit auszubalancieren, indem sie dort, wo dies geboten ist, deutlich „Kante zeigt“, aber auch einmal „die Fünfe grade sein lässt“.

Didaktisch-methodisches Handwerkszeug: Eine gute Lehrperson beherrscht ihr Handwerkszeug. Sie hat ein reiches Repertoire an Handlungs- und Reflexionsroutinen aufgebaut, die sie situationsangemessen einsetzt. Sie kann Unterricht planen und auswerten. Sie diagnostiziert die Lernstände ihrer Schüler. Sie entwickelt eine Fehlerkultur. Sie nutzt die Heterogenität der Schüler und sorgt für eine Mischung von gemeinsamen und individualisierten Lehr-Lernprozessen.

Teamarbeit: Eine gute Lehrperson arbeitet gern im Team und versteht sich als Mitglied einer professionellen Lerngemeinschaft. Sie weiß aber auch, wo Einzelarbeit effektiver ist. Sie öffnet ihren Unterricht für Kollegen, Eltern und andere. Sie beteiligt sich an der Unterrichtsentwicklung.

Entwicklungsaufgaben: Eine gute Lehrperson setzt sich selbst Aufgaben zur beruflichen Weiterentwicklung. Sie geht regelmäßig zu Fortbildungen.

Gesunderhaltung im Beruf: Eine gute Lehrperson ist offen für neue Erfahrungen, aber sie achtet darauf, sich nicht zu überfordern. Sie holt sich dort, wo dies erforderlich ist, professionelle Hilfen.





Tandembesuche zum Thema

„Kollegiales Feedback – Unterricht gezielt beobachten“

Aufgabe

1. Finden Sie einen Tandempartner aus Ihrer Pädagogikgruppe.
2. Legen Sie Termine fest, an denen Sie sich gegenseitig im Unterricht besuchen. Informieren Sie Ihre Schulleitung und holen sich das „OK“. Tragen Sie die Termine in die Liste ein.
3. Beobachten Sie den Unterricht Ihres Tandempartners mit Hilfe eines Beobachtungsbogens (z. B. Seminarpapier „Beratung beruht auf Beobachtung“ oder Fragebögen bei EMU (<http://www.unterrichtsdiagnostik.info/downloads/fragebogen/>), iQes u.a.).
4. Legen Sie im Vorfeld gemeinsam Beobachtungsschwerpunkte fest!
5. Geben Sie Feedback zu den ausgewählten Beobachtungspunkten. Sofern gewünscht, bieten Sie darüber hinaus weiteres Feedback an.
6. Tauschen Sie sich über die Beobachtungspunkte aus. Leiten Sie Stärken und Entwicklungsfelder ab. Stellen Sie zentrale Erkenntnisse heraus und entwickeln Sie daraus resultierende Konsequenzen.
7. Dokumentieren Sie die besprochenen Aspekte. Nutzen Sie dazu das Paper „Dokumentation: Kollegiales Feedback – Unterricht gezielt beobachten“.
8. Werten Sie das erhaltene Feedback für sich aus und arbeiten sie Ihre daraus gewonnenen Erkenntnisse und gesetzten Ziele in Ihr Lernportfolio ein.



Name:

Name des Feedbackgebers:

Datum:

Schule:

Klasse:

Fach:

Vor dem kollegialen Feedback: Das sind meine Beratungsschwerpunkte, zu denen mein Tandempartner mir Feedback geben wird:

Bitte legen Sie den Beobachtungsbogen, den Sie als Grundlage genutzt haben, im Anhang bei.

-
-
-

Das kollegiale Feedback: Unser gemeinsamer Austausch auf der Grundlage des Feedbacks meines Tandempartners, hat mir folgende Stärken und Entwicklungsfelder deutlich gemacht: Sie können gern auch weitere Aspekte des Austausches dokumentieren wie z. B. Erfahrungen, Unerwartetes, Stolpersteine, Entwicklungen, ...

Nach dem kollegialen Feedback: Aus dem kollegialen Feedback ziehe ich für mich folgende zentrale Erkenntnisse und Konsequenzen:

„Ein guter Lehrer muss seinen eigenen Unterricht durch die Augen der Lernenden sehen, sich also ständig selbst evaluieren. ... Deshalb müssen sie [die Lehrer] immer wieder Gelegenheiten schaffen, herauszufinden, wie ihr Unterricht wirklich wirkt.“

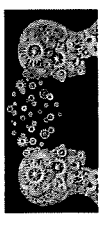
Hartje im Gespräch mit der ZEIT (02.05.2013)

Dokumentation zum Thema

„Kollegiales Feedback – Unterricht gezielt beobachten“

Der wechselseitige Austausch über Unterricht im Rahmen von Hospitationen ist selbst bereits eine der effektivsten Lernformen in der Lehrerbildung und -fortbildung.

(Helinke, 2015)



Grundlagen der Beobachtung

SSDL GWHRS, Rottweil

Inhaltsübersicht:

- Was ist Beobachtung?
- Der Beobachtungsprozess
- Fehler beim Beobachten
- Maßstäbe für das Beobachten
- Qualität von Beobachtungen
- Aufzeichnung von Beobachtungen

Was ist Beobachtung?

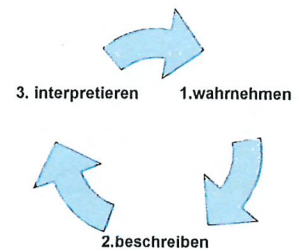
Die Beobachtung – Personenbeobachtung ist eine ganz besondere Form der Wahrnehmung. Sie erfolgt

- **absichtlich**
- **aufmerksam – selektiv**
- **methodisch kontrolliert**

mit der Absicht, über das Verhalten und / oder die Persönlichkeit des / der zu beobachteten Person Charakteristisches zu erfahren.

Der Beobachtungsprozess

- wahrnehmen
- beschreiben
- beurteilen / interpretieren



Der Beobachtungsprozess

- 1. Selektiv wahrnehmen**
- 2. Individuell beschreiben**
- 3. Subjektiv beurteilen / interpretieren**

Beobachtungsfehler

- Haloeffekt (Überstrahlungseffekt)
- Logikfehler
- Positionseffekt
- Ähnlichkeitsfehler
- Kontrastfehler
- Erwartungseffekt (self-fulfilling prophecy)

Wichtig:

Keine voreiligen Schlüsse aus gemachten Beobachtungen ziehen.

Qualität von Beobachtungen:

- **Objektivität:** verschiedene Beobachter kommen zur gleichen Einschätzung.
- **Reliabilität:** eine Leistung wird auch später noch genauso beurteilt.
- **Validität:** es wird nicht die sympathische Erscheinung der Person beurteilt, sondern die Leistung. Dazu sind Kriterien erforderlich.

Was gehört zu systematischer Beobachtung von Unterricht?

- Feste Beobachtungszeiten
- Beobachtungskriterien
- Aufzeichnen der Beobachtungen
- Bewertung der Beobachtungen

Maßstäbe für das Bewerten:

- **Sozial / intersubjektiv:** Vergleich mit den Leistungen der Gruppe
- **Individuell / intrasubjektiv:** Vergleich mit der Leistung, die die Person zuvor erbracht hat.
- **Sachlich / kriterial / objektiv:** Vergleich der Leistung mit Bildungsstandards

Literatur:

- Landesinstitut für Schulentwicklung: Die neue Lernkultur – Lernen im Fokus der Kompetenzorientierung, 2010
- CJD Jugenddorf Offenburg u.a.: Handbuch: Kompetenzanalyse – Profil AC an Schulen, 2010
- Nuding, Anton: Beurteilen durch Beobachtung. Baltmannsweiler-Hohengehren 2006

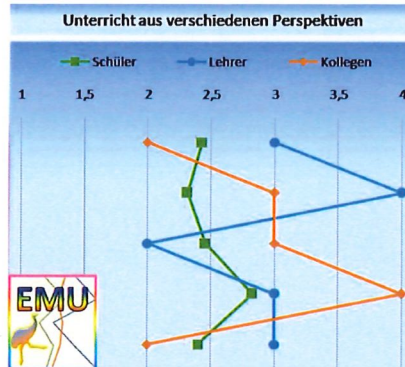


Beratung beruht auf Beobachtung (ausgewählte Beobachtungsfelder ohne Anspruch auf Vollständigkeit)

Erzieherisches Wirken	Lehrerverhalten	Lehrersprache	Gestaltung von Unterricht
<p>Aufbereitung der Inhalte</p> <p>Unterrichtsmaterialien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - altersgerecht - lebensnah - sachlogisch - anschaulich - kind-/schülergemäß - ökonomisch - ermöglicht SoL 	<p>Unterrichtsphasen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einstieg - Problemstellung - Erarbeitungsphasen - Übergänge - Übungsphasen - Wiederholungsphasen - Ergebnissicherung - ggf. Transfer 	<p>Ergebnissicherung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tafelschrieb - Zusammenfassung - Hefeintrag - Hausaufgaben - Übungen - Präsentation - Dokumentation - Korrekturmöglichkeiten 	<p>Differenzierung/Individualisierung</p> <ul style="list-style-type: none"> - nach Befindlichkeit - nach Schwierigkeitsgrad - nach Lern- und Arbeitstempo - nach Neigung - nach Stoffumfang - nach Arbeitsweisen - Diagnose und Förderung
<p>Unterrichtsdynamik</p> <p>Zieladäquater Wechsel der Arbeitsformen und Darbietungsform</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wechsel von individuellen und kooperativen Arbeitsformen - sinnvolle Ergänzung unterschiedl. Unterrichtsformen 	<p>Sozialformen</p> <p>Zieladäquater Einsatz der</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einzel- - Partnerarbeit - Gruppenarbeit 	<p>Medieneinsatz</p> <p>Umgang mit Medien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zieladäquater Einsatz - sachgerechter Einsatz - Orientierung an Schülerkompetenz 	<p>Classroom Management</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nutzung der Lernzeit - Umgang mit Störungen <p>Konstruktive Unterstützung</p> <ul style="list-style-type: none"> - (individuelle) Lernbegleitung - Arbeitsatmosphäre - Feedback <p>Kognitive Aktivierung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufgabenstellung - Anforderungsniveau - Kompetenzstufen - Lernzuwachs - Leistungserfassung

Unterrichtsdiagnostik (Version 6.1, 01.03.2018)

EMU (Evidenzbasierte Methoden der Unterrichtsdiagnostik und -entwicklung)



EMU steht für Evidenzbasierte Methoden der Unterrichtsdiagnostik und -entwicklung: ein handlungsorientiertes Programm, das an der Uni Koblenz-Landau im Auftrag der Kultusministerkonferenz für die Praxis entwickelt wurde.

EMU richtet sich an alle, die ihren Unterricht weiter entwickeln möchten oder andere dabei beraten. Dies sind primär Lehrende und Lernende im Bereich in Lehrerbildung und Schulpraxis. Im Kern geht es darum, das Lehren und Lernen (im Sinne von Hattie) sichtbar zu machen und **„Situationen zu schaffen, in denen die Lehrpersonen mehr Feedback über ihren Unterrichtsstil erhalten können.“** (Hattie, 2013, S. 15).

Ziele:

- Datenbasierter kollegialer Austausch über Unterricht im bewertungsfreien Raum als Grundlage für die gezielte Weiterentwicklung des Unterrichts
- Sichtbarmachung des Lehrens und Lernens durch Schülerfeedback
- Erweiterung des eigenen Handlungsrepertoires durch kriteriengeleitete Beobachtung
- Bewusstmachung eigener subjektiver Theorien und Urteilsgewohnheiten
- Sensibilisierung für die Vielfalt von Lernvoraussetzungen innerhalb der Klasse
- Verständigung über ein gemeinsames Bild von Unterricht im Team oder Kollegium
- Stärkung der Kooperation durch „Öffnung der Klassenzimmertüren“
- Steigerung der Lernwirksamkeit des Unterrichts

Angebote:

- eine kurze Broschüre, mit Links zu weiterführenden Texten
- Basisfragebogen für die Sichtbarmachung des Lehrens und Lernens aus Lehrer-, Kollegen- und Schülersicht: Klassenmanagement, Lernklima, Klarheit, Aktivierung, Bilanz
- Vielfältige Zusatzfragebögen, u.a. Kognitive Aktivierung; Umgang mit Vielfalt; Kooperatives Lernen; Kompetenzorientierung; Lehrersprache; fachdidaktische Qualität; Schüler-Sprechverhalten
- Möglichkeit des Einbaus selbst entwickelter, auf die Schule maßgeschneiderter Items
- Software für die Visualisierung der Ergebnisse
- Unterrichtsvideos (mit Auswertungsdaten für Ausbildungszwecke)
- ein Powerpoint-Foliensatz für Präsentationen zu EMU

Das Zusatzinstrument **EMUplus** (Leitfaden zur kollegialen Reflexion einer Unterrichtsstunde aus Sicht der Lehrgesundheit) soll die Achtsamkeit gegenüber vermeidbaren Belastungen im Unterricht fördern.

EMU und EMUplus stehen Schulpraxis und Lehrerbildung kostenfrei zur Verfügung. Die Programme sind selbst erklärend, modular aufgebaut und bieten viele Einstiegsmöglichkeiten. Das Material wird kontinuierlich verbessert und ergänzt. Bei Problemen sagen wir unverzüglich Support per Mail zu.

Download: www.unterrichtsdiagnostik.info

Anfragen: unterrichtsdiagnostik@gmail.com

Autoren: A. Helmke, T. Helmke, G. Lenske, G. Pham, A.-K. Praetorius, F.-W. Schrader & M. Ade-Thurrow

Lehrerfragebogen

1

Klassenführung		nein	eher nein	eher ja	ja
1	Die Schüler konnten ungestört arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Ich wusste immer, was in der Klasse passiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Ich hatte meine Sachen griffbereit und musste nicht lange suchen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Die Lautstärke war so, dass die Schüler gut arbeiten (lernen) konnte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Die Schüler haben sich an die Regeln gehalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützendes, schülerorientiertes Lernklima		nein	eher nein	eher ja	ja
6	Die Schüler waren freundlich zueinander.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Ich war bereit, den Schülern Tipps zu geben (zu helfen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Einen Fehler zu machen, war in der Stunde erlaubt (war okay).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Ich war freundlich zu den Schülern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Ich habe in der Stunde genügend Lob verteilt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Die Schüler hatten immer genug Zeit zum Überlegen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Klarheit / Strukturiertheit		nein	eher nein	eher ja	ja
12	Ich habe so gesprochen, dass die Schüler alle Worte verstehen konnten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Die Schüler wussten immer, was sie tun sollten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Ich habe so erklärt, dass die Schüler gut mitgekommen sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Die Schüler haben alles verstanden, was in der Stunde durchgenommen wurde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Mir war es wichtig, dass jeder klar und deutlich spricht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2

Aktivierung		nein	eher nein	eher ja	ja
17	Die Schüler haben immer konzentriert (mit)gearbeitet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Die Schüler haben etwas zum Thema gesagt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Es gab Fragen oder Aufgaben, bei denen die Schüler richtig nachdenken mussten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Die Schüler haben die Aufgaben der Stunde erfolgreich bearbeitet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Die Schüler hatten immer etwas zu tun (keine Wartezeit).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Die Schüler haben in dieser Stunde etwas vor anderen präsentiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bilanz		nein	eher nein	eher ja	ja
23	Die Schüler haben etwas dazu gelernt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Die Schüler fanden die Stunde interessant.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Die Schüler haben sich die ganze Zeit wohl gefühlt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Im Hinblick auf die unterschiedlichen Lernvoraussetzungen der Schüler war das Unterrichtsangebot angemessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Ich habe mich in dieser Stunde an den Bildungsstandards dieses Faches orientiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Für die Schüler war diese Stunde:

viel zu leicht ein bisschen zu leicht genau richtig ein bisschen zu schwer viel zu schwer

Kollegenfragebogen

1

Klassenführung		nein	eher nein	eher ja	ja
1	Die Schüler konnten ungestört arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Die Lehrkraft wusste immer, was in der Klasse passiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Die Lehrkraft hatte ihre Sachen griffbereit und musste nicht lange suchen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Die Lautstärke war so, dass die Schüler gut arbeiten (lernen) konnte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Die Schüler haben sich an die Regeln gehalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützendes, schülerorientiertes Lernklima		nein	eher nein	eher ja	ja
6	Die Schüler waren freundlich zueinander.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Die Lehrkraft war bereit, den Schülern Tipps zu geben (zu helfen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Einen Fehler zu machen, war in der Stunde erlaubt (war okay).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Die Lehrkraft war freundlich zu den Schülern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Die Lehrkraft hat in der Stunde genügend Lob verteilt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Die Schüler hatten immer genug Zeit zum Überlegen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Klarheit / Strukturiertheit		nein	eher nein	eher ja	ja
12	Die Lehrkraft hat so gesprochen, dass die Schüler alle Worte verstehen konnten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Die Schüler wussten immer, was sie tun sollten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Die Lehrkraft hat so erklärt, dass die Schüler gut mitgekommen sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Die Schüler haben alles verstanden, was in der Stunde durchgenommen wurde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Der Lehrkraft war es wichtig, dass jeder klar und deutlich spricht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2

Aktivierung		nein	eher nein	eher ja	ja
17	Die Schüler haben immer konzentriert (mit)gearbeitet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Die Schüler haben etwas zum Thema gesagt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Es gab Fragen oder Aufgaben, bei denen die Schüler richtig nachdenken mussten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Die Schüler haben die Aufgaben der Stunde erfolgreich bearbeitet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Die Schüler hatten immer etwas zu tun (keine Wartezeit).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Die Schüler haben in dieser Stunde etwas vor anderen präsentiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bilanz		nein	eher nein	eher ja	ja
23	Die Schüler haben etwas dazu gelernt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Die Schüler fanden die Stunde interessant.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Die Schüler haben sich die ganze Zeit wohl gefühlt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Im Hinblick auf die unterschiedlichen Lernvoraussetzungen der Schüler war das Unterrichtsangebot angemessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Die Lehrkraft hat sich in dieser Stunde an den Bildungsstandards dieses Faches orientiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Für die Schüler war diese Stunde:

viel zu leicht
 ein bisschen zu leicht
 genau richtig
 ein bisschen zu schwer
 viel zu schwer

Schülerfragebogen

Deine Meinung ist gefragt:

1

		nein	eher nein	eher ja	ja
Klassenführung					
1	Ich konnte ungestört arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Die Lehrerin wusste immer, was in der Klasse passiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Die Lehrerin hatte ihre Sachen griffbereit und musste nicht lange suchen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Die Lautstärke war so, dass ich gut arbeiten (lernen) konnte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Ich habe mich an die Regeln gehalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützendes, schülerorientiertes Lernklima					
6	Wir Schüler waren freundlich zueinander.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Die Lehrerin war bereit, uns Kindern Tipps zu geben (zu helfen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Einen Fehler zu machen, war in der Stunde erlaubt (war okay).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Die Lehrerin war freundlich zu mir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Die Lehrerin hat in der Stunde genügend Lob verteilt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Ich hatte immer genug Zeit zum Überlegen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Klarheit / Strukturiertheit					
12	Die Lehrerin hat so gesprochen, dass ich alle Worte verstehen konnte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Ich wusste immer, was ich tun sollte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Die Lehrerin hat so erklärt, dass ich gut mitgekommen bin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Ich habe alles verstanden, was wir in der Stunde durchgenommen haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Der Lehrerin war es wichtig, dass jeder klar und deutlich spricht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Deine Meinung ist gefragt:

2

		nein	eher nein	eher ja	ja
Aktivierung					
17	Ich habe immer konzentriert (mit)gearbeitet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Ich habe etwas zum Thema gesagt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Es gab Fragen oder Aufgaben, bei denen ich richtig nachdenken musste.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Ich habe die Aufgaben der Stunde erfolgreich bearbeitet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Ich hatte immer etwas zu tun (keine Wartezeit).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Ich habe in dieser Stunde etwas vor anderen präsentiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bilanz					
23	Ich habe etwas dazu gelernt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Ich fand die Stunde interessant.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Ich habe mich die ganze Zeit wohl gefühlt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Für mich war diese Stunde:				
viel zu leicht	ein bisschen zu leicht	genau richtig	ein bisschen zu schwer	viel zu schwer
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragebogen zur Ermittlung gemeinsam geteilter Merkmale
guten Unterrichts (Retest-Reliabilität: $r_{tt} = .87$)

1

- 1. Hoher Anteil echter Lernzeit
- 2. Lernförderliches Klima
- 3. Klare Strukturierung des Unterrichts
- 4. Methodenvielfalt
- 5. Inhaltliche Klarheit
- 6. Intelligentes (kognitiv anspruchsvolles) Üben
- 7. Individuelle Förderung
- 8. Sinnstiftende Kommunikation
- 9. Transparente Leistungserwartung
- 10. Vorbereitete Lehr-Lern-Umgebung
- 11. Klassenführung
- 12. Lernzielsicherung
- 13. Schüleraktivierung
- 14. Motivierung
- 15. Schülerorientierung
- 16. Kompetenzorientierung
- 17. Angebotsvariation/-vielfalt
- 18. Regelmäßige Leistungsüberprüfung
- 19. Lehrer-Feedback zum Lernstand
- 20. Praxis-Lebensbezug
- 21. Problemlösender Unterricht
- 22. Aha-Erlebnisse der Schüler im Unterricht
- 23. Zusatzangebote für leistungsstarke Schüler
- 24. Selbstgesteuertes Lernen
- 25. Vertrauensvolle Lehrer-Schüler-Beziehung

Beobachtungsbogen für den Unterrichtsbesuch

Bitte schätzen Sie ein, ob und in welcher Intensität die folgenden Qualitätsmerkmale in der besuchten Unterrichtsstunde vorkommen! Benutzen Sie dafür die Skala von 0 bis 5:

trifft überhaupt nicht zu 0 1 2 3 4 5 trifft vollständig zu

Bitte beachten Sie: Nicht alle diese Qualitätsmerkmale können in einer einzigen Unterrichtsstunde vorkommen.

Klasse: _____ Schülerzahl: w: _____ m: _____ gesamt: _____

Fach: _____ Unterrichtsinhalt: _____

	0	1	2	3	4	5	Anmerkungen
1 Klassenführung							
• Der Unterricht erfolgt auf der Basis eines Regelsystems, das Störungen von vornherein vermeiden hilft.							
• Die Lehrkraft behält den Überblick über unterrichtsbezogene und/oder unterrichtsfremde Aktivitäten der Schüler.							
• Die Lehrkraft sorgt für ein hohes Maß an tatsächlicher Lernzeit (Pünktlichkeit, kein Leerlauf).							
• Dem Unterricht liegt eine klare Planung zugrunde, doch reagiert die Lehrkraft schüler- und situationsgemäß flexibel.							
2 Unterrichtsklima							
• Die Lehrkraft fördert eine positive Einstellung zu Lernen und Leisten.							
• Die Beziehungen zwischen Lehrkraft und Schülern sind entspannt und angstfrei.							
• Die Schüler gehen freundlich und rücksichtsvoll miteinander um.							
• Der Umgangston der Lehrkraft ist freundlich und wertschätzend.							
• Alle Schüler werden in das Unterrichtsgeschehen einbezogen.							
3 Motivierung							
• Die Lehrkraft bezieht den Erfahrungshorizont der Schüler und/oder Schülerinteressen in den Unterricht ein.							
• Die Lehrkraft macht den Schülern die Bedeutung / den Sinn von Unterrichtsinhalten bewusst.							
• Die Aufgabenstellungen sind abwechslungsreich und anschaulich (hoher Aufforderungscharakter).							
• Die Lehrkraft verstärkt individuelle Lernfortschritte und/oder Verhaltensweisen durch Lob und Ermutigung.							
• Die Lehrkraft zeigt sich selbst an den Unterrichtszielen und -inhalten interessiert.							
4 Strukturiertheit							
• Der Unterricht knüpft an bisher Geleertes an.							
• Informationen werden klar strukturiert präsentiert.							
• Die Lehrkraft drückt sich gut verständlich aus.							
• Fachsprache wird angemessen verwendet.							
• Die Aufgabenstellungen sind so präzise formuliert, dass den Schülern klar ist, was sie tun sollen.							
• Das Unterrichtstempo ist angemessen.							

5 Zielorientierung											
• Der Unterricht baut zusammenhängendes, vernetztes Wissen auf.											
• Der Unterricht setzt die Lernziele des Lehrplans um.											
• Die angestrebten Lernziele werden klar thematisiert.											
• Fachliche und/oder überfachliche Zusammenhänge werden aufgezeigt.											
6 Individuelle Unterstützung											
• Die Lehrkraft gibt Hilfestellung, wenn Schüler etwas nicht verstehen oder können.											
• Die Lehrkraft achtet nicht nur auf Leistungsergebnisse, sondern auch auf Lernerfolge und Lernschwierigkeiten.											
• Die Lehrkraft stellt unterschiedliche Aufgaben je nach Können der Schüler.											
• Fehler der Schüler werden konstruktiv für das Lernen genutzt.											
7 Selbstständiges Lernen											
• Die Schüler haben Gelegenheit, fachliche und/oder methodische Kompetenzen zu erwerben bzw. zu erproben.											
• Die Schüler haben Gelegenheit, Medienkompetenz zu erwerben bzw. zu erproben.											
• Die Schüler haben Gelegenheit, personale und/oder soziale Kompetenzen zu erwerben bzw. zu erproben.											
• Die Schüler erhalten Anregungen zur Reflexion und Verbesserung der eigenen Lernstrategien.											
8 Variabilität der Unterrichtsformen											
• Verschiedene methodische Vorgehensweisen (z. B. direkte Instruktion, Projektarbeit, Freiarbeit) kommen zum Einsatz.											
• Die Unterrichtsmethoden werden den angestrebten Zielen und Inhalten entsprechend variiert.											
• Fachspezifische Arbeitsweisen kommen – dem Alter der Schüler gemäß - zur Anwendung.											
• In Phasen kooperativen Lernens können die Schüler voneinander lernen und/oder die Arbeit im Team üben.											
9 Lernerfolgssicherung											
• Die Aufgaben haben ein angemessenes Anforderungsniveau (weder Über- noch Unterforderung).											
• Die Schüler lernen, ihr Wissen in unterschiedlichen Zusammenhängen anzuwenden.											
• Der Unterricht enthält Phasen des Wiederholens und Übens.											
• Das Erreichen der Lernziele wird überprüft.											
• Die Hausaufgaben sind eine sinnvolle Ergänzung des Unterrichts.											
• Die Hausaufgaben werden kontrolliert und besprochen.											

Beobachtungsbogen

Klasse:

Name:

Schuljahr:

Beurteilung

Datum

Ergänzende Bemerkungen

13

+	o	-	Entwicklung und Motorik
			An- / Auskleiden
			Körperliche Entwicklung
			Feinmotorik
			Grobmotorik
			Geschicklichkeit
			Gesundheitliche Einschätzung
			Koordination
			Mimik / Gestik
			Sinnesorgane

+	o	-	Geistige / seelische Entwicklung
			Ängste
			Argumentation
			Artikulation
			Auffassungsvermögen
			Beobachtungsvermögen
			Denk- und Urteilsfähigkeit
			Ehrgeiz
			Fantasie
			Gefühle / Stimmungen
			Selbstwahrnehmung
			Spontanität
			Sprachentwicklung / -gebrauch
			Temperament
			Unterscheidungsvermögen
			Wortschatz aktiv / passiv

+	o	-	Analyse
			Stärken und Schwächen
			Fazit
			Maßnahmen

+	o	-	Förderziele
			Festlegung
			Wer macht was
			Termine
			Anmerkung

+	o	-	Elterngespräch
			Themen
			Ergebnis
			Maßnahmen
			Termine

+ = positiv o = Mittelwert - = negativ
Es muss nicht jede Zeile zwingend angekreuzt werden

Fragebogen

M 1

Lehrer/Lehrerin:		Stimme nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme zu	Weiß ich nicht
Klasse:	Datum:					
1. Meine Lehrkraft hat alles mitbekommen, was im Klassenzimmer passiert ist.						
2. Die komplette Unterrichtszeit wurde für den Lernstoff verwendet.						
3. Meine Lehrkraft war heute hilfsbereit.						
4. Meine Lehrkraft hat den Lernstoff so erklärt, dass ich ihn verstanden habe.						
5. Der Lernstoff wurde deutlich und verständlich dargestellt.						
6. Meine Lehrkraft hat heute meine Leistungen fair beurteilt.						
7. Wenn ich etwas falsch gemacht habe, dann hat mir meine Lehrkraft erklärt, wie ich es richtig machen soll.						
8. Meine Lehrkraft hat es heute geschafft, mich für den Unterricht zu begeistern.						
9. Meine Lehrkraft hat sich in der Klasse gut durchgesetzt.						
10. Ich konnte heute ohne Störung arbeiten.						
11. Meine Lehrkraft behandelte heute Mädchen und Jungen gleich.						
12. Meine Lehrkraft hat mich für meine Leistungen gelobt.						
13. Ich habe mich heute im Unterricht bei meiner Lehrkraft wohlfühlt.						
14. Ich habe heute etwas dazugelernt.						
15. Insgesamt hat mir der Unterricht von meiner Lehrkraft gefallen.						

Sonstige Anmerkungen:

Klassenführung

- 1 Die Schüler konnten ungestört arbeiten.
- 2 Ich wusste immer, was in der Klasse passiert.
- 3 Ich hatte meine Sachen griffbereit und musste nicht lange suchen.
- 4 Die Lautstärke war so, dass die Schüler gut arbeiten (lernen) konnten.
- 5 Die Schüler haben sich an die Regeln gehalten.

Unterstützendes, schülerorientiertes Lernklima

- 6 Die Schüler waren freundlich zueinander.
- 7 Ich war bereit, den Schülern Tipps zu geben (zu helfen).
- 8 Einen Fehler zu machen, war in der Stunde erlaubt (war okay).
- 9 Ich war freundlich zu den Schülern.
- 10 Ich habe in der Stunde genügend Lob verteilt.
- 11 Die Schüler hatten immer genug Zeit zum Überlegen.

Klarheit / Strukturiertheit

- 12 Ich habe so gesprochen, dass die Schüler alle Worte verstehen konnten.
- 13 Die Schüler wussten immer, was sie tun sollten.
- 14 Ich habe so erklärt, dass die Schüler gut mitgekommen sind.
- 15 Die Schüler haben alles verstanden, was in der Stunde durchgenommen wurde.
- 16 Mir war es wichtig, dass jeder klar und deutlich spricht.

	nein	eher nein	eher ja	ja
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	nein	eher nein	eher ja	ja
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	nein	eher nein	eher ja	ja
12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Aktivierung

- 17 Die Schüler haben immer konzentriert (mit)gearbeitet.
- 18 Die Schüler haben etwas zum Thema gesagt.
- 19 Es gab Fragen oder Aufgaben, bei denen die Schüler richtig nachdenken mussten.
- 20 Die Schüler haben die Aufgaben der Stunde erfolgreich bearbeitet.
- 21 Die Schüler hatten immer etwas zu tun (keine Wartezeit).
- 22 Die Schüler haben in dieser Stunde etwas vor anderen präsentiert.

Bilanz

- 23 Die Schüler haben etwas dazu gelernt.
- 24 Die Schüler fanden die Stunde interessant.
- 25 Die Schüler haben sich die ganze Zeit wohl gefühlt.
- 26 Im Hinblick auf die unterschiedlichen Lernvoraussetzungen der Schüler war das Unterrichtsangebot angemessen.
- 27 Ich habe mich in dieser Stunde an den Bildungsstandards dieses Faches orientiert.

nein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	eher nein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	eher ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ja
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Denke an den Unterricht und an deine Lehrerin.

	<i>stimmt gar nicht</i>	<i>stimmt genau</i>
1 Die Lehrerin kann und weiß sehr viel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Sie tut vieles, damit sich die Kinder in unserer Klasse gut verstehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Sie bemerkt alles, was in der Klasse vor sich geht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Sie sagt jedem Kind genau, was es schon gut kann und was es noch üben muss.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Sie fragt uns manchmal, was uns am Unterricht gefällt und was nicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Sie kann gut erklären.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7 Sie kontrolliert aufmerksam, wie wir arbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8 Sie kommt gut gelaunt in die Klasse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9 Bei ihr wissen wir genau, was wir zu arbeiten haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10 Sie hört uns aufmerksam zu, wenn wir ihr etwas erzählen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11 Sie lobt die Kinder, die sich richtig verhalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12 In ihrem Unterricht kommt immer eines schön nach dem anderen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13 Sie ist zu uns ehrlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14 Sie greift gleich ein, wenn ein Kind zu stören anfängt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15 Sie unterrichtet interessant.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16 Sie achtet darauf, dass wir im Unterricht immer etwas zu tun haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17 Ich glaube, sie mag uns.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18 Sie will, dass wir uns im Unterricht anstrengen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19 Sie traut uns gute Leistungen zu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20 Wenn sich Kinder bei ihr falsch verhalten, hat das unangenehme Folgen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21 Mit ihr ist es oft lustig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22 Bei ihr wissen wir genau, was wir tun dürfen und was nicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23 Sie lässt uns vieles selbst entscheiden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24 Was wir bei ihr lernen, können wir später sicher gut brauchen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	<i>stimmt gar nicht</i>	<i>stimmt genau</i>
25 Das Unterrichten macht ihr Spaß.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
26 Sie ist eine gute Lehrerin.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
27 Sie findet interessant, was sie uns beibringt.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
28 Bei ihr macht das Lernen Freude.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
29 Sie arbeitet gern mit Kindern.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
30 Ich finde sie nett.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	

Denke an dich selbst im Unterricht.

	<i>stimmt gar nicht</i>	<i>stimmt genau</i>
31 Ich passe gut auf, damit ich mir viel merke.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
32 Ich werde manchmal ärgerlich.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
33 Wenn wir etwas Neues lernen, fällt mir sicher etwas dazu ein.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
34 Ich schwätze oft mit meinen Sitznachbarn oder Sitznachbarinnen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
35 Ich bleibe an einer Aufgabe dran, bis sie gut erledigt ist.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
36 Ich denke oft an Dinge, die nichts mit dem Unterricht zu tun haben.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	

Denke an die Schule.

	<i>stimmt gar nicht</i>	<i>stimmt genau</i>
37 Mich interessiert, was wir in der Schule lernen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
38 Was wir in der Schule lernen, ist wichtig für mich.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
39 Ich bin froh, dass ich in der Schule vieles lernen kann.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	

Ich bin eine Schülerin.

Ich bin ein Schüler.

Danke, dass du diese Fragen beantwortet hast!

Wenn du sonst noch etwas sagen möchtest, kannst du das hier aufschreiben: