

ELT + V

EMPOWERING LANGUAGE TEACHERS INCLUDING NON-SPECIALIST VOLUNTEERS

Projektnummer 2020-1-UK01-KA204-078807



Modul 5: Lernen evaluieren und beurteilen

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.

With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Einführung.....	3
1. Lernen evaluieren im regulären Unterricht.....	3
2. Formative Nutzung der Ergebnisevaluation.....	5
3. Lernzielorientierter Unterricht.....	6
1. Die richtigen Fragen stellen.....	9
3. Feedback	15
4. Peer- und Selbsteinschätzung	17
Zusammenfassung	18
Annex 5.1. Anfangen.....	19
Annex 5.2. Unterschied zwischen Beurteilung DES und Beurteilung FÜR DAS Lernen	21
Annex 5.3. Qualitätsmerkmale der Beurteilung für das Lernen	23
Annex 5.4 Welche Strategien nutzen Sie schon?.....	24
Annex 5.5 Was sagt die Forschung?	27
Annex 5.6 Wie kann man durch Beurteilung zum Lernerfolg beitragen?	28
Annex 5.7 Lernziele identifizieren.....	30
Annex 5.8 Fragen stellen: Eine Selbstreflektion	31
Annex 5.9 Aufgaben für den Unterricht	32
Annex 5.10. Reflektion von Blooms Taxonomie	34
Annex 5.11. Zusammenfassung der Forschung über Fragetechniken	35
Annex 5.12. Beispiele mündlichen Feedbacks	38
Annex 5.13. Reflektion über die Wirkung des mündlichen Feedbacks	40
Annex 5.14. Effektives schriftliches Feedback geben	41
Annex 5.15. Konstruktives schriftliches Feedback in Ihrem Unterricht.....	42
Annex 5.16. Evaluation durch Peers	43

MODUL 5

Allgemeine Einführung

Die Beurteilung / Evaluation für das Lernens (Assessment for Learning - AfL) wird definiert als "der Prozess der Suche und Interpretation von Nachweisen, die von den Lernenden und den Lehrkräften genutzt werden, um zu entscheiden, wo die Lernenden in ihrem Lernprozess stehen, wohin sie gehen müssen und wie sie am besten dorthin gelangen können". Evaluation für das Lernen trifft den Kern eines guten Unterrichts, indem es:

- den Lehrkräften hilft die Lernenden zu unterstützen, die nächsten Schritte in ihrem Lernprozess zu gehen;
- den Lernenden hilft, sich gegenseitig zu helfen, die nächsten Lernschritte zu machen;
- den Lernenden hilft, sich selbst zu helfen, die nächsten Lernschritte zu machen.

Sie werden in der Lage sein, die wichtigsten Merkmale der Lernbeurteilung für gutes Lehren und Lernen zu identifizieren; Strategien zur Optimierung der Lernbeurteilung zu entwickeln und anzuwenden.

1. Lernen evaluieren im regulären Unterricht

Formative Evaluation für das Lernen:

- ist eingebettet in eine Sichtweise des Lehrens und Lernens, von der sie ein wesentlicher Bestandteil ist. Evaluation für das Lernen ist nicht etwas Zusätzliches oder etwas, das man "hinzufügen" muss. Das Lernen ist das Hauptziel des Unterrichts und die Evaluation des Lernens zielt darauf ab, die Lernenden mit den Fähigkeiten und Strategien auszustatten, die sie für die nächsten Schritte in ihrem Lernen benötigen;
- ermöglicht, die Lernziele mit den Lernenden zu teilen. Wenn die Lernenden den Hauptzweck ihres Lernens verstehen und wissen, was sie erreichen wollen, ist es wahrscheinlicher, dass sie begreifen, was sie tun müssen, um dieses Ziel zu erreichen;
- soll den Lernenden helfen, die von ihnen angestrebten Ziele zu kennen. Die Lernenden müssen sich darüber im Klaren sein, was sie genau erreichen sollen, um Fortschritte zu erzielen. Sie sollten Zugang zu den Kriterien haben, anhand derer dies beurteilt wird, und es sollten ihnen Beispiele gezeigt werden, bei denen andere Lernende erfolgreich waren. Die Lernenden müssen verstehen, was als "gutes Arbeiten" gilt;
- ermöglicht, die Lernenden in die Peer- und Selbsteinschätzung einzubeziehen. Letztlich müssen die Lernenden für ihr eigenes Lernen verantwortlich sein; das können Sie nicht für sie tun. Die Lernenden müssen also aktiv in den Prozess einbezogen werden und ermutigt werden, selbst zu erkennen, wie sie in ihrem Lernen vorankommen und



ANNEX 5.1.

Anfangen



ANNEX 5.2.

Der Unterschied
zwischen Evaluation DES
Lernens und Evaluation
FÜR DAS Lernen



ANNEX 5.3.

Qualitätsmerkmale der
Evaluation für das
Lernen



was sie tun müssen, um sich zu verbessern. Sie müssen die Lernenden ermutigen, ihre Arbeit kritisch und konstruktiv zu überprüfen;

- ermöglicht es, ein Feedback zu geben, das dazu führt, dass die Lernenden ihre nächsten Schritte erkennen und wissen, wie sie diese gehen sollen. Das Feedback sollte sich auf die Qualität der Arbeit beziehen und konkrete Hinweise enthalten, was zur Verbesserung getan werden kann. Die Lernenden müssen die Zeit haben, auf die Ratschläge zu reagieren und Entscheidungen zu treffen, anstatt nur passive Empfänger der Beurteilung zu sein;
- ermöglicht es, sowohl Sie als auch die Lernenden in die Überprüfung und Reflexion der Bewertung einzubeziehen. Die Lernenden müssen die Möglichkeit haben, ihr sich weiterentwickelndes Verständnis mitzuteilen und auf das Feedback, das sie erhalten, zu reagieren. Die Interaktion zwischen Ihnen und dem Lernenden ist ein wichtiges Element für die Entwicklung des Verständnisses und die Förderung des Lernens;
- untermauert das Vertrauen, dass jeder Lernende sich verbessern kann. Schlechtes Feedback kann dazu führen, dass die Lernenden glauben, dass es ihnen an "Fähigkeiten" mangelt und sie nicht in der Lage sind, zu lernen. Die Lernenden werden sich nur dann für eine Aufgabe anstrengen, wenn sie glauben, dass sie etwas erreichen können. Die Erwartung im Unterricht muss sein, dass alle in ihrem Lernen Fortschritte machen können.



ANNEX 5.4.

Welche Strategien
nutzen Sie schon?



ANNEX 5.5.

Was sagt die Forschung?

WEITERFÜHRENDE LITERATUR

For more on Assessment for Learning (auf Englisch):

Assessment Reform Group (1999) Assessment for learning: beyond the black box. University of Cambridge, Faculty of Education. ISBN: 0856030422.

2. Formative Nutzung der Ergebnisevaluation

Die Beurteilung des Lernerfolgs bzw. summative Evaluation wird in der Regel in regelmäßigen Abständen durchgeführt, z. B. am Ende einer Einheit oder eines Kurses oder eines Jahres. Mit dieser Art von Bewertung soll beurteilt werden, wie gut die Leistungen der Lernenden sind. Die Schlussfolgerungen werden im Allgemeinen in Form von Noten, Niveaustufen oder Punkten angegeben. Diese können zusammen mit einer Reihe von Standards festgelegt werden, so dass Lernende die eigene Leistung im Vergleich zu den Leistungen anderer bewerten können.

Sie werden verstehen, wie die summative Evaluation DES Lernens zur Evaluation FÜR DAS Lernens (formative Evaluation) beitragen kann. Sie werden auch verstehen, wie formative Evaluation die Lernenden dazu motivieren kann, mehr Verantwortung für ihr eigenes Lernen zu übernehmen, indem sie in die Festlegung ihrer eigenen individuellen Ziele einbezogen werden.

Die Bewertung wird formativ, wenn die Ergebnisse der Bewertung genutzt werden, um den Unterricht an die Lernbedürfnisse der Lernenden anzupassen. Bewertungen an sich sind nicht notwendigerweise formativ oder summativ - es ist der Prozess und die Art und Weise, wie die Informationen verwendet werden, die wichtig sind. So würde ein Test am Ende eines Themas, bei dem Lernende ein Niveau oder eine Punktzahl erhält, nur dann als Evaluation DES Lernens angesehen werden, wenn dies das Ende des Prozesses wäre. Werden die Ergebnisse dieses Tests hingegen diagnostisch genutzt, um die nächsten Schritte für den Lernenden festzulegen, und berücksichtigen Sie diese Informationen bei der Planung der nächsten Unterrichtsstunde, dann könnte man dies als Beurteilung FÜR DAS Lernen bezeichnen.

Es ist erwiesen, dass regelmäßige Evaluation im Unterricht und die Nutzung dieser Information zur Anpassung des Lehrens und Lernens sich positiv auf die Leistungen auswirken, insbesondere wenn sie mit Ansätzen kombiniert werden, die hilfreiches Feedback geben und Beispiele für die nächsten Lernschritte aufzeigen. Indem Erwartungen und Ziele mit den Lernenden geteilt werden, kann die Bewertung des Gelernten zur Evaluation des Lernens beitragen. Die Lernenden können zum Beispiel die Möglichkeit erhalten:

- Testaufgaben zu benoten, zu bewerten und zu überprüfen;
- ihre Leistungen anhand der Testkriterien zu überprüfen und sich persönliche Ziele zu setzen;
- Testfragen und die dazugehörigen Bewertungsschemata zu entwerfen;
- zu diskutieren, was die Kurskriterien in der Praxis bedeuten.

Sie könnten:

- eine Analyse der Fragen durchführen, um festzustellen, welche Teile des Kurses die Lernenden als schwierig empfinden, und diese Analyse mit der Klasse teilen.
- den Lernenden ein von Ihnen erstelltes WAGOLL (What A Good One Looks Like, dt: Wie eine gute Lösung aussieht) zur Verfügung stellen.



ANNEX 5.6.

Wie kann man durch
Evaluation zum
Lernerfolg beitragen?

3. Lernzielorientierter Unterricht

Ein wesentliches Merkmal der Lernevaluation ist, dass Sie den Lernenden sowohl die Lernziele als auch die erwarteten Lernergebnisse klar und deutlich mitteilen. Sie machen deutlich, dass das Lernziel das ist, was die Lernenden lernen sollen, und dass die Lernergebnisse definieren, wie die Lernenden ihre Leistung nachweisen können. Der Schlüssel zu einer erfolgreichen Unterrichtsplanung liegt darin, dass Sie sich im Vorfeld der Lektion sowohl über die Lernziele als auch über die erwarteten Lernergebnisse Gedanken machen. Die Art der Ziele bestimmt, welchen Lehransatz (oder welches Modell) Sie verwenden und welche Strategien und Methoden Sie einsetzen werden, um sicherzustellen, dass das Lernen effektiv ist. Die Forschung zeigt, dass die Lernenden nur allzu oft ein gutes oberflächliches Verständnis der einzelnen Aufgaben haben, aber wenig Sinn für den Zweck der Aufgabe und letztlich für das, was sie lernen sollen. Die Lernziele mit den Lernenden zu teilen, hilft ihnen zu erkennen, was sie lernen sollen und warum (siehe auch das Modul 3 über Lernziele).

Sie werden den Zweck und die Bedeutung von Lernzielen und -ergebnissen verstehen und Strategien entwickeln, um diese mit den Lernenden zu teilen.

Lernziele

Lernziele können in verschiedene Kategorien eingeteilt werden, und es können gemeinsame Formulierungen verwendet werden, um sie z. B. mit den Lernenden zu teilen:

Am Ende der Lektion werden Sie:

- wissen, dass ... (für Wissen: sachliche Informationen, wie Namen von Personen oder Geräten, Orte, Symbole, Formeln usw.);
- verstehen, wie/warum ... (für Verständnis: Konzepte, Gründe, Wirkungen, Prinzipien, Prozesse usw.);
- entwickeln / können ... (für Fertigkeiten: Wissen nutzen, Techniken anwenden, Informationen analysieren usw.);
- sind sich bewusst, dass ... (für Einstellungen und Werte: Einfühlungsvermögen, Fürsorge, Sensibilität für soziale Fragen, Gefühle, ethische Fragen usw.);
- Strategien zum Erforschen und Verfeinern (kreieren, entwerfen, Hypothesen aufstellen, Alternativen erkunden).

Sobald das Ziel klar ist, kann eine kurze Beschreibung dessen, was während der Unterrichtsstunde passiert, angebracht sein, aber es ist wichtig, dies vom Ziel zu trennen. Die Lernenden müssen auch wissen und erkennen, welche Leistungen sie anstreben. Es ist wichtig, dass Sie sich über Ihre Erwartungen im Klaren sind und diese den Lernenden mitteilen. Wenn das Lernziel explizit gemacht wird, dann sollte auch klar sein, wie die Lernergebnisse für eine Aufgabe oder eine Reihe von Aufgaben aussehen sollten.



ANNEX 5.7.

Lernziele identifizieren

Siehe PowerPoint Folie #7 Ziele erläutern.

Lernergebnisse

Die Lernergebnisse geben an, was von den Lernenden als Ergebnis einer Aufgabe oder eines Teils einer Unterrichtsstunde erwartet wird. Sie erklären die Kriterien für den Erfolg. Dies kann auf verschiedene Art und Weise geschehen, zum Beispiel:

1. durch die Verwendung von Satzbausteinen wie:
 - Was ich erwarte, ist ...
 - Was ich von allen erwarte, ist
 - Um erfolgreich zu sein, muss man ...

Die Sprache, die bei der Beschreibung von Lernergebnissen verwendet wird, ist handlungsbezogen, z. B.: in der Lage sein, ... zu beschreiben ... zu vergleichen ... zu erklären ... zu verallgemeinern ... zu erstellen. Diese Kriterien können aufgeschrieben und den Lernenden während der Unterrichtsstunde vorgelegt werden, um sie zu berücksichtigen.

2. indem durch Fragen geklärt wird, was erwartet wird.
 - Um eine gute ... zu produzieren, was glaubst du, wirst du tun müssen?
 - Wie werden Sie sicherstellen, dass ...?
 - Was wissen wir bereits, das euch helfen wird ...?
 - Was verstehen wir unter Kreativität?
3. Indem Sie sich Beispiele von Arbeiten der Lernenden ansehen und darüber diskutieren, welche Merkmale die Kriterien erfüllen und warum.

Den Lernenden helfen, die Ziele zu erkennen, die sie anstreben

Manchmal reicht es nicht aus, die Lernergebnisse zu Beginn einer Aufgabe mitzuteilen, und es kann durchaus vorkommen, dass mehr Zeit darauf verwendet werden muss, den Lernenden zu helfen zu verstehen, was sie tun müssen. Forschungsergebnisse zeigen, dass diese Zeit gut investiert ist.

Was die Lernenden brauchen:

- Sie müssen wissen, wie eine gute Leistung aussieht;
- Sie müssen erfahren, warum sie als "gut" eingestuft werden und welche spezifischen Merkmale zu diesem Urteil beigetragen haben;
- Vorschläge erhalten, was sie tun oder einbeziehen sollten, um ein ähnliches Niveau zu erreichen;
- Sie sollen wissen, was sie tun müssen, um die nächste Stufe in ihrem Lernen zu erreichen.

Im Folgenden werden einige Möglichkeiten aufgezeigt, wie dies erreicht werden kann:

- Beispiele sind besonders nützlich für die Einführung einer neuen Fähigkeit, eines neuen Verfahrens oder einer neuen Methode (z. B. einer Textart);



- Das Zeigen und Diskutieren von guten und schlechten Beispielen ist für eine breite Palette von Elementen, wie z. B. Texte, schriftliche Entwürfe, Diagramme und neue Vorgehensweisen, sinnvoll;
- Eine von der Lehrkraft geleitete Diskussion über die Kriterien ist nützlich, um eine Arbeit zu beurteilen und zu zeigen, wie einige Aspekte den Kriterien entsprechen und andere nicht. Dies hilft den Lernenden zu verstehen, welche Qualitäten gesucht werden. Auch die Erläuterung von Bewertungsschemata kann hier hilfreich sein;
- Peer- und Selbsteinschätzung können für eine Reihe von Themen eingesetzt werden und haben viele Vorteile.

Diese Aktivitäten werden häufig eingesetzt, wenn Sie erkennen, dass die Lernenden nicht so erfolgreich sind, wie sie sein könnten. Sie sind Beispiele dafür, dass die Bewertung den Unterricht beeinflusst: Anstatt einfach weiterzumachen, berücksichtigt der Unterricht die bisherige Arbeit und ändert die Richtung, um dem Bedarf gerecht zu werden.

Siehe PowerPoint-Folie Nr. 8 Was ist gut? UND PowerPoint-Folie #9 Warum ist das am besten?

1. Die richtigen Fragen stellen

Die Interaktion zwischen Ihnen und den Lernenden ist das Wichtigste im Unterricht. Egal, ob Sie den Lernenden helfen, grundlegende Fähigkeiten zu erwerben oder ein besseres Verständnis für die Lösung von Problemen zu erlangen, oder ob Sie ihnen helfen, sich mit z.B. der Bewertung, zu befassen, Fragen sind entscheidend. Natürlich können Fragen sowohl von den Lernenden als auch von Ihnen gestellt werden: Sie sind ein wesentliches Instrument sowohl für das Lehren als auch für das Lernen.

Sie werden die Fähigkeit entwickeln, die richtigen Fragen zu stellen, um die Lernenden zu motivieren und Antworten von ihnen zu erhalten.

Wie stellt man die richtigen Fragen?

Das Stellen von Fragen ist eine grundlegende Voraussetzung für gutes Lehren und Lernen. Wenn effektive Fragen ein wesentliches Merkmal des Unterrichts sind, ist es wahrscheinlicher, dass die Lernenden:

- ein umfassenderes Verständnis einer Idee entwickeln, weil sie versucht haben, sie selbst zu erklären;
- sich über die zentralen Themen einer Lektion im Klaren zu sein;
- sich leicht an vorhandenes Wissen erinnern;
- in der Lage sind, die Ideen in der Lektion mit ihrem vorhandenen Wissen zu verknüpfen;
- Probleme auf einer tiefen Ebene angehen und in der Lage sein, ihr Denken zu erweitern;
- sich leicht auf eine Aufgabe einlassen, weil ihnen klar ist, was von ihnen erwartet wird;
- Selbstständigkeit beim Lernen und Denken zu entwickeln.

Für Sie ist das Stellen von Fragen eine Schlüsselqualifikation, die alle lernen können. Ebenso kann man lernen, wie man den Lernenden helfen kann, ihre eigene Fähigkeit, Fragen zu stellen und zu formulieren, zu entwickeln. Fragen zu stellen und zu wissen, wie man die richtige Frage stellt, ist eine wichtige Lernfähigkeit, die den Lernenden vermittelt werden muss.

Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass gute Lehrkräfte mehr offene Fragen stellen als weniger gute Lehrkräfte. Die Mischung aus offenen und geschlossenen Fragen hängt natürlich davon ab, was gelehrt wird und welche Ziele der Unterricht verfolgt. Lehrkräfte, die in einer Unterrichtsstunde keine offenen Fragen stellen, bieten den Lernenden jedoch möglicherweise nicht genügend kognitive Herausforderungen.

Das Stellen von Fragen ist einer der am besten erforschten Bereiche des Lehrens und Lernens. Das liegt an ihrer zentralen Bedeutung für den Lehr- und Lernprozess. Die Forschung lässt sich in drei große Kategorien einteilen:

- Wie stellt man effektive Fragen?
- Wie können Fragen die Lernenden anregen und ihre Bereitschaft nach Antworten zu suchen fördern?
- Wie fördern Fragen die kognitiven Fähigkeiten der Lernenden?



ANNEX 5.8.

Fragen stellen: eine
Selbstreflektion

Siehe PowerPoint-Folie Nr. 10 Was ist eine gute Frage? UND PowerPoint-Folie #11 Offen vs. Geschlossen

Wie können Fragen die Lernenden ansprechen und ihre Antworten fördern? Fragen sind dann effektiv, wenn sie es den Lernenden ermöglichen, sich am Lernprozess zu beteiligen, indem sie aktiv antworten. Forschungsergebnisse zeigen, dass ein Unterricht, in dem Fragen gestellt werden, die folgenden Merkmale aufweist:

- Die Fragen sind geplant und eng mit den Zielen der Unterrichtsstunde verknüpft.
- Das Erlernen grundlegender Fertigkeiten wird durch häufige Fragen im Anschluss an die Erläuterung neuer Inhalte, die in kleine Schritte unterteilt wurden, gefördert. Jedem Schritt sollte eine angeleitete Übung folgen, die den Lernenden Gelegenheit gibt, das Gelernte zu festigen, und die es Ihnen ermöglicht, das Verständnis zu überprüfen.
- Geschlossene Fragen werden verwendet, um das Verständnis und die Erinnerung an Fakten zu überprüfen.
- Offene Fragen überwiegen.
- Die Abfolge der Fragen wird so geplant, dass das kognitive Niveau im Laufe der Fragen ansteigt. Dadurch wird sichergestellt, dass die Lernenden dazu angeleitet werden, Fragen zu beantworten, die zunehmend anspruchsvollere Denkfähigkeiten erfordern, aber auf dem Weg dorthin durch Fragen unterstützt werden, die weniger anspruchsvolle Denkfähigkeiten erfordern.
- Die Lernenden haben die Möglichkeit, ihre eigenen Fragen zu stellen und ihre eigenen Antworten zu finden. Sie werden ermutigt, sich gegenseitig Feedback zu geben.
- Im Klassenzimmer herrscht ein Klima, in dem sich die Lernenden sicher genug fühlen, sich zu trauen und Fehler zu machen.

Die Forschung zeigt, wie wichtig es ist, offene, übergeordnete Fragen zu stellen, um die Fähigkeiten der Lernenden zum eigenständigen Denken zu fördern. Natürlich muss ein Gleichgewicht zwischen offenen und geschlossenen Fragen bestehen, je nach Thema und Ziel der Unterrichtsstunde. Eine geschlossene Frage, wie z. B. "Wie lautet der nächste Satz in dem Gespräch?", kann durch eine Folgefrage erweitert werden, z. B. "Wie hast du das herausgefunden?"

Insgesamt zeigt die Untersuchung, dass effektive Lehrkräfte eine größere Anzahl von Fragen höherer Ordnung und offenen Fragen verwenden als weniger effektive Lehrkräfte. Die Untersuchungen zeigen jedoch auch, dass die meisten Fragen, die sowohl von effektiven als auch von weniger effektiven Lehrkräften gestellt werden, weniger anspruchsvoll und geschlossen sind. Man schätzt, dass 70-80 Prozent aller lernorientierten Fragen eine einfache sachliche Antwort erfordern, während nur 20-30 Prozent die Lernenden dazu bringen, zu erklären, zu vertiefen, zu erschließen oder zu folgern. Mit anderen Worten, nur wenige Fragen verlangen von den Lernenden, dass sie komplexe Denkfähigkeiten einsetzen.

Wie fördern Fragen die kognitiven Fähigkeiten der Lernenden?

Es spielt keine Rolle, wie gut und strukturiert Ihre Fragen sind, wenn Ihre Lernenden nicht darauf reagieren. Das kann bei schüchternen Lernenden oder älteren Lernenden, die nicht an einen hochgradig interaktiven Unterricht gewöhnt sind, ein Problem sein. Es kann auch ein Problem mit Lernenden sein, die nicht sehr motiviert sind. Die Forschung hat mehrere Strategien identifiziert, die hilfreich sind, um die Reaktion der Lernenden zu fördern. Die Reaktion der Lernenden wird gefördert, wenn:

- in der Klasse ein Klima herrscht, in dem sich die Lernenden sicher fühlen und wissen, dass sie nicht kritisiert oder lächerlich gemacht werden, wenn sie eine falsche Antwort geben;
- Hilfestellungen gegeben werden, um den Lernenden das Vertrauen zu geben, sich im Antworten zu versuchen;
- es wird eine "Wartezeit" eingeräumt, bevor eine Antwort abgefragt wird. Die Forschung zeigt, dass 3 Sekunden für die meisten Fragen angemessen sind, mit der Einschränkung, dass komplexere Fragen eine längere Wartezeit erfordern können.

Einfachere Fragen erfordern in der Regel sachliche, beschreibende Antworten, die relativ leicht zu geben sind. Anspruchsvollere Fragen verlangen von den Lernenden ein differenzierteres Denken; sie sind komplexer und schwieriger zu beantworten. Anspruchsvollere Fragen sind für die kognitive Entwicklung der Lernenden von zentraler Bedeutung, und Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass das Leistungsniveau der Lernenden dadurch gesteigert werden kann.

Bei der Planung von Fragen mit höherem Schwierigkeitsgrad ist es hilfreich, die Bloomsche Taxonomie der Bildungsziele zu verwenden, um Fragen zu strukturieren, die höheres Denken erfordern. Die Bloomsche Taxonomie ist eine Klassifizierung der für das Lernen wichtigen Ebenen des Denkvermögens. Die Taxonomie unterteilt das kognitive Lernen in sechs Stufen der Komplexität und Abstraktion:

1. WISSEN - Die Lernenden sollten: beschreiben; erkennen; sich erinnern.
2. VERSTEHEN - Die Lernenden sollten: übersetzen; überprüfen; berichten; wiedergeben.
3. ANWENDUNG - Die Lernenden sollen: interpretieren; vorhersagen; zeigen wie; lösen; in einem neuen Kontext ausprobieren.
4. ANALYSE - Die Lernenden sollten: erklären; schlussfolgern; analysieren; hinterfragen; testen; kritisieren.
5. SYNTHESE - Die Lernenden sollten: entwerfen; kreieren; arrangieren; organisieren; konstruieren.
6. BEWERTUNG - Die Lernenden sollten: bewerten; vergleichen und kontrastieren; einschätzen; argumentieren; auswählen.

Bloom untersuchte tausende von Fragen, die routinemäßig von Lehrkräften gestellt werden, und kategorisierte sie. Seine und andere Untersuchungen legen nahe, dass die meisten Fragen, die im Unterricht gestellt werden, in die ersten beiden Kategorien fallen, während nur wenige Fragen in die anderen Kategorien, die sich auf komplexere Denkfähigkeiten beziehen, fallen.

Die Forschung im Bereich der Fragestellungen hat einige klare Hinweise darauf gegeben, was funktioniert. Diese können die Grundlage für die Verbesserung der Unterrichtspraxis bilden. Ein sehr häufiges Problem, das festgestellt wurde, ist,



dass die Lernenden häufig nicht genügend Zeit haben, um über eine Antwort nachzudenken; ein anderes ist, dass die Lehrkräfte dazu neigen, zu viele Fragen derselben Art zu stellen. Am Ende dieser Unterrichtseinheit finden Sie eine Zusammenfassung der Forschungsergebnisse zum Thema "Fragen".

Siehe PowerPoint-Folie Nr. 12: Gute Frageformulierungen

Der Zweck von Fragen

Lehrkräfte stellen Fragen aus verschiedenen Gründen, von denen die häufigsten folgende sind

- um die Lernenden zu interessieren, zu beschäftigen und herauszufordern;
- um das Vorwissen und das Verständnis zu überprüfen;
- um das Erinnern anzuregen, indem vorhandenes Wissen und Erfahrungen mobilisiert werden, um neues Verständnis und neue Bedeutung zu schaffen;
- um das Denken der Lernenden auf Schlüsselkonzepte und -themen zu konzentrieren;
- um den Lernenden zu helfen, ihr Denken vom Konkreten und Faktischen zum Analytischen und Bewertenden zu erweitern;
- die Lernenden durch eine geplante Unterrichtssequenz zu führen, die schrittweise die wichtigsten Erkenntnisse vermittelt;
- das logische Denken, die Problemlösung, die Bewertung und die Formulierung von Hypothesen zu fördern;
- das Nachdenken der Lernenden über die Art und Weise, wie sie gelernt haben, zu fördern.

Die Art der gestellten Fragen hängt vom Grund ab, aus dem sie gestellt werden. Fragen werden oft als "offen" oder "geschlossen" bezeichnet.

Geschlossene Fragen, auf die es nur eine eindeutige Antwort gibt, sind nützlich, um das Verständnis während der Erklärungen und in der Wiederholung zu überprüfen. Wenn Sie das Erinnerungsvermögen überprüfen wollen, werden Sie wahrscheinlich eine geschlossene Frage stellen, z. B. "Wie lautet der Artikel von ...?" oder "Wie nennt man diese Art von Text?".

Wenn Sie hingegen die Lernenden bei der Entwicklung komplexerer Denkweisen unterstützen wollen, müssen Sie offenere Fragen stellen, die es den Lernenden ermöglichen, eine Vielzahl von möglichen Antworten zu geben. Bei Diskussionen und Nachbesprechungen in der Klasse ist es sinnvoll, offene Fragen zu stellen, z. B.: "Welche dieser vier Quellen war bei dieser Recherche am hilfreichsten?", "Wo würdest du angesichts der widersprüchlichen Argumente den neuen Supermarkt bauen?" und "Was glaubst du, könnte die Stromstärke in diesem Stromkreis beeinflussen?".

Unterrichtstaktiken für effektive Fragen

Nachfragen: Wenn die Lernenden auf eine Frage antworten, sind Nachfragen nützlich, um weitere Informationen zu erhalten, Antworten zu klären oder um die Lernenden dazu zu bringen, ihre Antworten zu erweitern. Fragen wie "Kannst

du mir mehr darüber erzählen?" oder "Was denkst du, was der nächste Schritt wäre?" können das Denken der Lernenden anregen.

Teilen Sie den Lernenden die große Frage im Voraus mit: Dies trägt dazu bei, die wichtigsten Ideen und Konzepte zu festigen und gibt den Lernenden Zeit, sich auf die Frage vorzubereiten. Sie können auch Signale geben, die den Lernenden helfen, die Bandbreite der möglichen Antworten auf die gestellte Frage zu erkennen und die am besten geeignete auszuwählen.

Wartezeit einplanen: Untersuchungen haben ergeben, dass es im Unterricht von großem Nutzen ist, wenn die Lehrkraft etwa 3 Sekunden wartet, bevor ein Lernender eine Frage beantwortet und auch bevor er nach der Antwort spricht.

Es ist wahrscheinlich, dass:

- die Antworten, die gegeben werden, ausführlicher sind;
- es eine größere Anzahl und Vielfalt von Antworten gibt;
- es mehr Selbstvertrauen und "Risikobereitschaft" fördert;
- die Lernenden ermutigt, ihrerseits Fragen zu stellen.

Zeit für die Zusammenarbeit vor der Beantwortung einräumen: Wenn man Paare von Lernenden bittet, eine bestimmte Zeit lang über die Frage nachzudenken, bevor sie antworten, führt dies zu durchdachteren und überlegten Antworten.

Stellen Sie eine Mindestanforderung an die Antwort: Ein Satz wie "Beantworten Sie diese Frage nicht mit weniger als 15 Wörtern" führt zu längeren Antworten.

Siehe PowerPoint-Folie #21 Planung von Fragesequenzen zur Förderung des Denkens.

Wenn Sie Fragen einsetzen wollen, um das Lernen zu optimieren, müssen Sie in der Lage sein, verschiedene Arten von Fragen zu formulieren: sowohl geschlossene, als auch offene, prozessbezogene Fragen. Wenn Sie mit dieser Planung beginnen, ist es eine gute Idee, die wichtigsten Fragen, die Sie in einer Unterrichtsstunde stellen werden, aufzuschreiben. Die geplanten Fragen sollten Sie mit unterschiedlichem kognitivem Schwierigkeitsgrad stellen, um die Lernenden herauszufordern und ihnen zu helfen, ihr eigenes Denken zu entwickeln. Sie müssen Ihre Ziele berücksichtigen, um sicherzustellen, dass diese Herausforderung integriert ist und dass die von Ihnen geplanten Fragen eng mit den Zielen verknüpft sind.

Die Bloomsche Taxonomie (Nr. 1 Zusammenfassung der Forschungsfragen) ist sowohl bei der Planung von Zielen als auch bei der Planung von zunehmend anspruchsvolleren Fragen sehr hilfreich. Die Taxonomie teilt die Lernziele in Gruppen ein, je nach dem Grad der kognitiven Komplexität und der Art des Denkens, das zur Erreichung der Ziele erforderlich ist.

Bloom ging davon aus, dass die Ziele in eine hierarchische Reihenfolge gebracht werden können, vom Wissen (die am wenigsten komplexe Art von Ziel) bis zur Bewertung (die komplexeste).

Zusammenfassend legt Blooms Taxonomie nahe, dass Menschen zunächst Wissen erwerben müssen, bevor sie das Wissen verstehen können. Sie müssen in der Lage sein, das Wissen zu verstehen, bevor sie es in verschiedenen Kontexten anwenden können. Sie müssen in der Lage sein, Wissen anzuwenden, bevor sie es analysieren, hinterfragen oder daraus Schlüsse ziehen können. Erst dann



ANNEX 5.9.

Aufgaben für den
Unterricht



ANNEX 5.10.

Reflektion von Blooms
Taxonomie

können Menschen verschiedene Arten von Wissen miteinander kombinieren, um neues Wissen zu schaffen. Erst wenn eine Person Wissen auf diese Weise kombinieren kann, ist sie in der Lage, zu bewerten. Der Übergang von einer Stufe zur anderen erfordert von Lernenden ein zunehmend komplexeres Denken.

Sie können die Stufen der Taxonomie bei der Planung von Unterrichtszielen über einen bestimmten Zeitraum hinweg verwenden, um sicherzustellen, dass der Unterricht zunehmend höhere kognitive Anforderungen an die Lernenden stellt. Sie können sie auch dazu verwenden, die Reihenfolge der Fragen in einer Unterrichtsstunde zu planen.

Und schließlich können Sie die Lernenden ermutigen, ihre eigenen Fragen zu stellen. Ein WWL-Raster ist eine nützliche Methode für die Lernenden, um herauszufinden, was sie bereits wissen, Fragen zu stellen und die Antworten festzuhalten. Hier befragt man die Lernenden zuerst, was sie bereits zu dem Thema wissen (W), was sie darüber hinaus wissen wollen (W) und – im Anschluss an die Lerneinheit - was sie gelernt haben.



[ANNEX 5.11.](#)

Zusammenfassung der
Forschung über
Fragetechniken

WEITERÜHRENDE LITERATUR

Read more on How questions engage learners and promote responses:

Borich 1996; Muijs and Reynolds 2001; Morgan and Saxton 1994; Wragg and Brown 2001

Read more on How questions develop learners' cognitive abilities:

Borich 1996; Muijs and Reynolds 2001; Morgan and Saxton 1994; Wragg and Brown 2001; Rowe 1986; Black and Harrison 2001; Black et al. 2002; Bloom and Krathwohl 1956

3. Feedback

Die Lernenden brauchen Informationen und Beratung, um die nächsten Schritte ihres Lernens zu planen. Mündliches und schriftliches Feedback sind eng miteinander verknüpft und bieten die Möglichkeit, die Stärken der Lernenden zu erkennen und klare und konstruktive Ratschläge zu geben, was noch verbessert werden muss. Eine positive Grundstimmung in der Klasse ist wichtig, damit die Lernenden sich sicher fühlen, Risiken einzugehen, indem sie zum Beispiel spekulative Antworten auf schwierige Fragen geben. Sobald die Lehrkräfte routinemäßig gutes mündliches Feedback geben, ist es möglich, informativere und gezieltere schriftliche Rückmeldungen zu geben.

Sie werden die Auswirkungen eines effektiven Feedbacks auf die Lernenden bemerken und Strategien entwickeln, um effektives Feedback zu geben.

Mündliches Feedback

Mündliches Feedback ist ein wichtiger Faktor, um die Lernenden voranzubringen, und stellt die regelmäßigste und interaktivste Form des Feedbacks dar. Es ist sowohl direkt (an Einzelpersonen oder Gruppen gerichtet) als auch indirekt (andere hören zu und denken über das Gesagte nach). Die Hauptziele der verschiedenen Arten von Feedback sind:

- das Gelernte anzuerkennen und die Lernenden zu ermutigen, über das Gelernte nachzudenken und es weiter zu vertiefen;
- anzuerkennen, dass die Lernenden Zeit brauchen, um über ihren Lernprozess nachzudenken;
- die Lernenden zu ermutigen, weitere Fragen zu stellen, um ihr eigenes Denken oder das der anderen zu erläutern oder weiterzuentwickeln;
- die Lernenden ermutigen, weitere Schritte zu unternehmen.

Ihre Kommentare sollten immer sowohl positiv sein, d. h. die bisherigen Bemühungen und Leistungen der Lernenden anerkennen, als auch entwicklungsorientiert, d. h. konkrete Hinweise auf weitere Schritte geben.

Siehe PowerPoint-Folie #22 Feedback-Sandwich

Schriftliches Feedback

Obwohl die meisten Lehrkräfte die Arbeit der Lernenden regelmäßig bewerten, werden diese Informationen nicht immer konstruktiv genutzt, um das zukünftige Lehren und Lernen zu beeinflussen. Sie müssen den Lernenden ein schriftliches Feedback geben, damit sie ihre nächsten Lernschritte erkennen und wissen, wie sie diese gehen sollen.

Damit ein schriftliches Feedback konstruktiv ist, muss den Lernenden klar sein, was von ihnen erwartet wird. Die Lernziele und Lernergebnisse müssen der Bezugspunkt für Ihr schriftliches Feedback sein und müssen vor der Bearbeitung einer Aufgabe deutlich mitgeteilt werden. Es ist wichtig, sich zu überlegen, wie man schnelles und regelmäßiges Feedback geben kann, das die Lernenden dazu anregt, über ihre Arbeit und die Aufgabe nachzudenken.

Siehe PowerPoint-Folie Nr. 23 "Nur-Kommentar"-Markierung UND PowerPoint-Folie Nr. 24 "Kommentar"-Nachbereitung



ANNEX 5.12.

Beispiele mündlichen
Feedbacks



ANNEX 5.13.

Reflektion über die
Wirkung mündlichen
Feedbacks



ANNEX 5.14.

Effektives schriftliches
Feedback geben



ANNEX 5.15.

Konstruktives
schriftliches Feedback in
Ihrem Unterricht



Feedback muss das Lernen unterstützen und die Lernenden in einen Dialog über ihre Arbeit einbinden, anstatt Vergleiche mit anderen Lernenden anzustellen. Studien haben ergeben, dass es negative Auswirkungen hat, wenn sich eine Unterrichtskultur auf Belohnungen, Noten oder Zensuren konzentriert. Die Lernenden vermeiden manchmal schwierige oder anspruchsvollere Aufgaben, weil sie ein Scheitern oder schlechte Noten riskieren. Der Vergleich mit den Noten anderer führt oft zu einem geringeren Selbstwertgefühl und mangelndem Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Die Lernenden verschwenden manchmal Zeit damit, die Bedeutung von Noten und Zensuren zu interpretieren, anstatt darüber nachzudenken, wie sie ihre Arbeit verbessern können.

Vielleicht haben Sie das Gefühl, dass ein Feedback in dieser Form zeitaufwändig sein könnte. Dies muss nicht der Fall sein. Wenn Sie sich über die Erfolgskriterien im Klaren sind, bevor Sie eine Arbeit aufgeben, kann dies den Bewertungsprozess erheblich beschleunigen und Ihnen auch die möglichen Anmerkungen liefern. Unabhängig davon, welche Methode Sie anwenden, ist es sehr wichtig, den Lernenden die Möglichkeit zu geben, zu reagieren. In einigen Fällen kann dies bedeuten, dass Sie die Arbeit überarbeiten oder überlegen, was Sie bei der nächsten ähnlichen Übung beachten sollten.

4. Peer- und Selbsteinschätzung

Lernende machen schnellere Lernfortschritte, wenn sie wissen, was sie anstreben - das beabsichtigte Lernergebnis - und selbst einschätzen können, was sie tun müssen, um es zu erreichen. Peer- und Selbstevaluation sind viel mehr als nur die Bewertung der eigenen oder der Arbeiten der anderen. Um das Lernen zu unterstützen, müssen sich die Lernenden mit der Qualität ihrer Arbeit auseinandersetzen und darüber nachdenken, wie sie diese verbessern können. Die gegenseitige Einschätzung gibt den Lernenden wertvolles Feedback und ermöglicht es ihnen, voneinander zu lernen und sich zu unterstützen. Die Möglichkeit, miteinander zu sprechen, zu diskutieren, zu erklären und sich herauszufordern, ermöglicht es den Lernenden, noch mehr zu erreichen. Die Selbstevaluation fördert das eigenständige Lernen und hilft den Lernenden, Verantwortung für ihren Lernerfolg zu übernehmen.

Bei der Planung des Unterrichts können Sie Strategien zur Unterstützung und Weiterentwicklung von Peer- und Selbstevaluation berücksichtigen.

Lernende werden nicht über Nacht selbstbewusst. Die Entwicklung von Peer- und Selbsteinschätzung erfordert Planung, Zeit, Geduld und Engagement. Wenn die Lernenden die beabsichtigten Lernergebnisse nicht nachvollziehen können, fällt es ihnen schwer, über das Oberflächliche hinauszugehen. Wenn Sie eine Reihe von Methoden einsetzen und den Lernenden Zeit geben, über ihr Lernen nachzudenken und zu diskutieren, können Sie die Bewertungskompetenzen der Lernenden entwickeln.

Der Prozess der Entwicklung von Peer- und Selbsteinschätzung muss schrittweise angegangen werden. Zu Beginn muss den Lernenden der Ablauf vielleicht erst einmal gezeigt werden. Es ist nützlich, Beispiele für Arbeiten zu haben, die die angestrebten Lernergebnisse erfüllen und von ehemaligen Lernenden oder von Ihnen erstellt wurden. Diese können dann mit der ganzen Klasse besprochen werden, am besten an einer Tafel, bevor Sie von den Lernenden erwarten, dass sie die Arbeit der anderen oder ihre eigene bewerten. Das "laute Denken" während der Bewertung kann den Lernenden helfen, die notwendige Sprache und Vorgehensweise zu entwickeln. Nachdem der Ablauf anhand einer Arbeit demonstriert wurde, können die Lernenden damit beginnen, die Arbeit der anderen zu bewerten.

Es fällt den Lernenden nicht leicht, die Arbeit anderer zu kritisieren, und es müssen ihnen Sprachformen gezeigt werden, die sie verwenden können. Ermutigen Sie sie, mit einer positiven Sprache zu beginnen, indem sie aufzeigen, wo die Kriterien erfüllt wurden, bevor sie diskutieren, wo etwas fehlt, und dann Vorschläge machen, was zu tun ist, um die Kriterien vollständig zu erfüllen.

In ihrer einfachsten Form können Sie die Selbsteinschätzung nutzen, um das Niveau des Vorwissens und die Wahrnehmung der Lernenden über ihre eigene Ausgangssituation zu ermitteln. Sie könnten zum Beispiel ein Thema mit einer Selbsteinschätzung beginnen, die die Lernenden dazu anregt, darüber nachzudenken, wo sie in ihrem Lernprozess gerade stehen.

Sie können ein Thema beginnen, indem Sie die Lernenden bitten, ihr aktuelles Verständnis einiger Schlüsselvokabeln durch eine "Ampel" zu bewerten. Dies kann nach dem Unterricht wiederholt werden, so dass die Lernenden sehen können, welche Fortschritte sie gemacht haben, und zwar auf sehr eindeutige



ANNEX 5.16.

Beurteilung durch Peers

Weise. Diese Art der Selbsteinschätzung kann zu jedem Zeitpunkt während einer Unterrichtsstunde erfolgen.

Im Unterricht müssen Sie:

- die beabsichtigten Lernergebnisse hinter jeder Aufgabe erklären;
- Gelegenheiten zur Peer- und Selbsteinschätzung im Unterricht einplanen;
- die Lernenden im Laufe der Zeit darin schulen, ihre eigene Arbeit und die Arbeit anderer zu bewerten und eine angemessene Sprache zu entwickeln;
- häufig und konsequent die Selbstreflexion der Lernenden über ihr Lernen fördern;
- die Lernenden anleiten, ihre nächsten Schritte zu planen.

Lernende können sich nur dann aktiv an einer effektiven Peer- und Selbstevaluation beteiligen, wenn sie die Lernziele und die angestrebten Anforderungen verstehen. Die Selbsteinschätzung wird durch die Beurteilung durch Gleichaltrige erlernt und weiterentwickelt, wodurch die Lernenden eine wertvolle Fähigkeit erlernen, die ihnen während des gesamten Kurses und darüber hinaus von Nutzen sein wird.

Zusammenfassung

Modul 5 konzentrierte sich darauf, was Evaluation für das Lernen (Assessment for Learning - AfL) ist, wie es Ihnen helfen kann, die Lernfortschritte der Lernenden zu verstehen und wie Sie Ihre Ansätze anpassen können, um das Lernen zu verbessern.

Modul 5 befasste sich mit AfL im Unterrichtsalltag, dem formativen Einsatz von summativen Beurteilungen, zielorientiertem Unterricht, effektiven Fragen, Feedback sowie Peer- und Selbstevaluation. AfL trifft den Kern eines guten Unterrichts, indem es:

- Lehrkräfte dabei unterstützt werden, den Lernenden zu helfen, die nächsten Schritte beim Lernen zu gehen;
- den Lernenden hilft, sich gegenseitig zu helfen, weitere Lernschritte zu unternehmen;
- den Lernenden hilft, sich selbst zu helfen, die nächsten Schritte in ihrem Lernen zu gehen.

Wir haben für Sie eine Strategie entwickelt, wie Sie an die Bewertung des Lernens herangehen können, und Ihnen viele praktische Beispiele zur Verfügung gestellt. Diese praktischen Beispiele helfen Ihnen nicht nur, die Fortschritte der Lernenden zu verstehen, sondern auch den Lernenden, sich selbst einzuschätzen und autonomer und aktiver zu lernen.

Annex 5.1. Anfangen



Qualitätsmerkmale für Evaluation im Unterricht

Inhalt

Aufgabe

Sehen Sie sich zunächst diesen YouTube-Clip von Dylan William mit dem Titel "What formative assessment is and isn't" an. (auf Englisch)
<https://www.youtube.com/watch?v=nfAutEWaqOE>

Wie viele der folgenden Beschreibungen erwähnt Dylan William in dem YouTube-Clip? Sie können den Text unten markieren oder Ihre Antworten an anderer Stelle notieren.

Formative Evaluation:

- ist eingebunden in ein Verständnis von Lehren und Lernen. Lernevaluation ist nicht etwas Zusätzliches, das man machen muss. Das Lernen ist das Hauptziel des Unterrichts und die Evaluation zielt darauf ab, den Lernenden die Fähigkeiten und Strategien zu vermitteln, die sie für die nächsten Schritte in ihrem Lernen benötigen;
- die Lernziele mit den Lernenden teilen. Wenn die Lernenden den Hauptzweck ihres Lernens verstehen und wissen, was sie erreichen wollen, ist es wahrscheinlicher, dass sie begreifen, was sie tun müssen, um es zu schaffen;
- soll den Lernenden helfen, die von ihnen angestrebten Anforderungen zu kennen. Die Lernenden müssen sich darüber im Klaren sein, wie sie vorgehen müssen, um Fortschritte zu erzielen. Sie sollten Zugang zu den Kriterien haben, anhand derer dies beurteilt wird, und es sollten ihnen gute Beispiele gezeigt werden. Die Lernenden müssen verstehen, was als "gute Arbeit" gilt;
- die Lernenden in die Peer- und Selbstevaluation einbeziehen. Letztlich müssen die Lernenden für ihr eigenes Lernen verantwortlich sein; Die Lernenden müssen also aktiv in den Prozess einbezogen werden und ermutigt werden, selbst zu erkennen, wie sie in ihrem Lernen vorangekommen sind und was sie tun müssen, um sich zu verbessern. Ermutigen Sie die Lernenden, ihre Arbeit kritisch und konstruktiv zu überprüfen;
- ein Feedback zu geben, das dazu führt, dass die Lernenden ihre nächsten Schritte und den Weg dorthin erkennen. Das Feedback sollte sich auf die Qualität der Arbeit beziehen und konkrete Hinweise enthalten. Die Lernenden müssen die Zeit haben, auf die Ratschläge zu reagieren und Entscheidungen über ihre Arbeit zu treffen, anstatt nur passiv Ihre Beurteilungen entgegenzunehmen;
- sowohl Sie als auch die Lernenden in die Überprüfung und Reflektion einbeziehen. Die Lernenden müssen die Möglichkeit haben, ihr sich entwickelndes Verständnis mitzuteilen und auf das Feedback, das sie erhalten, zu reagieren. Die Interaktion zwischen Ihnen und dem Lernenden ist ein wichtiges Element für die Entwicklung des Verständnisses und die Förderung des Lernens;



- wird durch das Vertrauen untermauert, dass jede*r Lernende sich verbessern kann. Schlechtes Feedback kann dazu führen, dass die Lernenden glauben, dass es ihnen an "Fähigkeiten" mangelt und sie nicht in der Lage sind, zu lernen. Die Lernenden werden sich nur dann für eine Aufgabe anstrengen, wenn sie glauben, dass sie etwas erreichen können. Die Erwartung im Klassenzimmer muss sein, dass alle Fortschritte machen können.

Quelle: Assessment Reform Group (1999) Assessment for learning: beyond the black box. University of Cambridge, Faculty of Education. ISBN: 0856030422. (auf Englisch)

Annex 5.2. Unterschied zwischen Evaluation DES und Evaluation FÜR DAS Lernen



Diese Aktivität lädt Sie dazu ein, den Unterschied zwischen der Evaluation des Lernens und der Evaluation für das Lernen zu recherchieren und darüber nachzudenken.

Benutzen Sie das Internet, um Definitionen der beiden folgenden Ausdrücke zu finden

a) Evaluation des Lernens / Summative Evaluation

b) Evaluation für das Lernen / Formative Evaluation

Machen Sie einige Notizen, die Ihnen eine Definition liefern, die Sie verstehen und mit der Sie zufrieden sind.

Evtl. hilft es, die englischen Begriffe zu recherchieren, um mehr Ergebnisse zu erhalten: Assessment of Learning / Assessment for Learning.

Ihre Notizen

**Evaluation des Lernens/
Summative Evaluation**

**Evaluation für das Lernen /
Formative Evaluation**

Annex 5.3. Qualitätsmerkmale der Evaluation für das Lernen



Überprüfen Sie gemeinsam mit jemandem, ob Sie die Begriffe “Evaluation des Lernens” und “Evaluation für das Lernen” verstanden haben, indem Sie die untenstehenden Karten in zwei Rubriken sortieren.

Inhalt

Schriftliche Tests	Hausaufgaben im Kurs besprechen	Digital eingereichte Arbeiten (Video, Audio, Website)
Quiz im Unterricht oder online	Tests mit offenem Buch	Einen Aufsatz einreichen
Praktische Prüfung	Portfolios / Unterlagen einreichen	Multiple Choice Tests
Einen Entwurf mit Mitschüler*in diskutieren	Wiederholung/Reflektion	Mündliche Tests
Eine Projektarbeit	Eine Präsentation	Ein Forschungsprojekt

Annex 5.4 Welche Strategien nutzen Sie schon?



Notieren Sie einige Strategien zur Lernevaluation, die Sie und andere bereits anwenden.

In der folgenden Tabelle werden einige Unterrichtsstrategien vorgeschlagen, die die Entwicklung der Lernevaluation in Ihrem Unterricht unterstützen können. Tragen Sie im Laufe einer Woche / eines Monats die Strategien, die Sie anwenden oder deren Anwendung Sie bei anderen beobachtet haben, in die folgende Tabelle ein.

Inhalt

Hauptmerkmale der Lernevaluation	Lehrstrategien	Beispiele in gegebenen bzw. Beobachteten Unterrichtseinheiten
Lernziele mit den Lernenden besprechen	<ul style="list-style-type: none"> die Lernziele zu Beginn der Lektion und ggf. während der Lektion in einer Sprache mitteilen, die die Lernenden verstehen diese Ziele als Grundlage für Fragen und Feedback zu verwenden diese Rückmeldungen in Bezug auf die Lernziele zu bewerten, um über die nächsten Schritte zu informieren 	
Den Lernenden dabei helfen, die angestrebten Anforderungen zu verstehen	<ul style="list-style-type: none"> den Lernenden Arbeiten zeigen, die die Anforderungen erfüllt haben, und erklären, warum den Lernenden klare Kriterien nennen und diese mit den Lernzielen in Verbindung bringen zeigen Sie, wie eine gute Arbeit aussehen sollte, z. B. durch Beispiele an der Tafel sicherstellen, dass es klare gemeinsame Erwartungen an die Arbeit gibt die Arbeiten der Lernenden zu zeigen, sowohl die aktuellen Arbeiten als auch das fertige Resultat 	
Einbindung der Lernenden in die Peer- und Selbstevaluation	<ul style="list-style-type: none"> den Lernenden klare Anlässe zu geben, über das Gelernte 	

	<p>und die Schwierigkeiten zu sprechen, wobei die Lernziele im Mittelpunkt stehen sollten</p> <ul style="list-style-type: none"> • ermutigen Sie die Lernenden, gemeinsam zu arbeiten/diskutieren und sich darauf zu konzentrieren, wie sie sich verbessern können • die Lernenden auffordern, ihre Gedanken zu erklären: "Wie bist du zu dieser Antwort gekommen?" • den Lernenden Zeit geben, über ihr Lernen nachzudenken • mit den Lernenden die nächsten Lernschritte festlegen 	
<p>Feedback geben, das die Lernenden dazu bringt, ihre nächsten Schritte und wie sie diese gehen können, zu verstehen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • sowohl mündliches als auch schriftliches Feedback würdigen • sicherstellen, dass das Feedback sowohl konstruktiv als auch positiv ist und aufzeigt, was Lernende gut gemacht haben, was noch verbessert werden muss und wie dies geschehen soll • Festlegung der nächsten Schritte für Gruppen und Einzelpersonen 	
<p>Das Vertrauen stärken, dass alle Lernenden sich verbessern können</p>	<ul style="list-style-type: none"> • kleine Schritte festlegen, die es den Lernenden ermöglichen, ihre Fortschritte zu erkennen und so ihr Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl zu stärken • die Lernenden ermutigen, ihr Denken und ihre Argumentation in einem sicheren Umfeld in der Klasse zu erklären 	
<p>Sie und Lernende in die Betrachtung und Reflexion der Bewertungsinformationen einbeziehen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • mit den Lernenden über ihre Arbeit reflektieren, z. B. durch ein Storyboard der Arbeitsschritte während eines Projekts • geeignete Aufgaben auswählen, um wertvolle Informationen zu liefern (mit Schwerpunkt auf dem 	

Prozess, nicht nur auf der richtigen Antwort)

- den Lernenden Zeit geben, über das Gelernte und Verstandene zu reflektieren und zu erkennen, wo sie noch Schwierigkeiten haben
- Anpassung der Planung, Bewertung der Effektivität der Aufgabe, der Materialien usw.

Annex 5.5 Was sagt die Forschung?



Die Forschung zeigt, dass eine gute Praxis der Evaluation zu erheblichen Leistungssteigerungen führen kann.

Während Sie die untenstehende Zusammenfassung aus der Forschung lesen, denken Sie darüber nach, wie durch Beurteilung das Lernen verbessert werden kann und reflektieren Sie Ihre derzeitige Praxis.

Heben Sie die Punkte im Text hervor, für die Sie bereits eine effektive Praxis der Lernevaluation entwickelt haben.

Inhalt

Fragen stellen	Feedback durch Kommentare und Markierungen
<ul style="list-style-type: none">• Es muss mehr Aufwand betrieben werden, um sinnvolle Fragen zu formulieren.• Die Wartezeit muss auf mehrere Sekunden erhöht werden, um den Lernenden Zeit zum Nachdenken zu geben, und es sollten sich alle an der Diskussion beteiligen.• Der einzige Sinn, Fragen zu stellen, besteht darin, Themen anzusprechen, über die Sie Informationen benötigen oder über die die Lernenden nachdenken müssen.	<ul style="list-style-type: none">• Schriftliche Aufgaben und mündliche Fragen sollten die Lernenden dazu ermutigen, ein Verständnis für die wichtigsten Merkmale des untersuchten Themas zu entwickeln.• Die Kommentare sollten aufzeigen, was gut gemacht wurde, was noch verbessert werden muss, und Hinweise geben, wie dies erreicht werden kann.• Im Rahmen des gesamten Lernprozesses sollten Gelegenheiten für die Lernenden vorgesehen werden, auf die Kommentare einzugehen.
Peer- und Selbstevaluation	Der formative Einsatz von summativen Tests
<ul style="list-style-type: none">• Die Kriterien für die Bewertung von Lernleistungen müssen für die Lernenden transparent sein, damit sie einen klaren Überblick sowohl über die Ziele als auch die Anforderungen an eine erfolgreiche Arbeit erhalten.• Den Lernenden sollten die Methoden und Fähigkeiten der Kooperation bei der Beurteilung durch Peers vermittelt werden.• Die Lernenden sollten ermutigt werden, die Ziele ihrer Arbeit im Auge zu behalten und ihre eigenen Fortschritte im Hinblick auf das Erreichen dieser Ziele zu bewerten, während sie fortfahren.• Peer- und Selbstevaluation leisten einen einzigartigen Beitrag zur Entwicklung des Lernens - sie ermöglichen die Umsetzung von Lernzielen, die auf keine andere Weise erreicht werden können.	<ul style="list-style-type: none">• Die Lernenden sollten ihre Arbeit reflektieren, damit sie ihre Überarbeitung gut planen können.• Die Lernenden sollten ermutigt werden, Fragen zu stellen und Antworten zu markieren, die ihnen helfen, den Bewertungsprozess zu verstehen und sich weiter zu verbessern.• Die Lernenden sollten durch Peer- und Selbstevaluation ermutigt werden, Kriterien anzuwenden, die ihnen helfen zu verstehen, wie ihre Arbeit verbessert werden kann.• Summative Tests sollten ein positiver Teil des Lernprozesses sein und auch als solcher angesehen werden.

Annex 5.6 Wie kann man durch Evaluation zum Lernerfolg beitragen?



Um zu veranschaulichen, wie die Evaluation des Lernens zur Evaluation für das Lernen beitragen kann, denken Sie über die folgenden Fragen nach und beantworten Sie sie, indem Sie angeben, ob Sie diese Dinge tun und wie Sie Ihre Strategien ändern könnten.

Inhalt

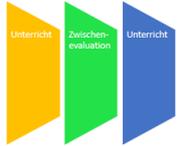
Machen Sie das?	immer	manchmal	selten	Was könnte ich tun, um die Evaluation für das Lernen zu unterstützen?
Werden Tests oder summative Bewertungen immer am Ende einer Unterrichtseinheit durchgeführt? Siehe PowerPoint-Folie #1				
Werden den Lernenden ihre eigenen Antworten auf Tests und die dazugehörigen Bewertungsschemata zur Verfügung gestellt? Siehe PowerPoint-Folie #2				
Diskutieren Sie mit den Lernenden, warum bestimmte Antworten gut sind und andere nicht? Siehe PowerPoint-Folie #3				
Bitten Sie die Lernenden, ihre Arbeit zu reflektieren und erlauben Sie ihnen, ihre eigenen Ziele zu setzen und ihre eigene Nachbereitung zu gestalten? Siehe PowerPoint-Folie #4				
Ermutigen Sie die Lernenden dazu, ihre eigenen Fragen zu stellen und ihre eigenen Antworten zu notieren? Siehe PowerPoint #5				
Ermutigen Sie die Lernenden, durch Peer- und Selbstevaluation				

Kriterien anzuwenden, die ihnen helfen zu verstehen, wie ihre Arbeit verbessert werden kann?

Siehe PowerPoint #6

Zwischenevaluation

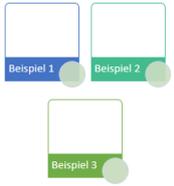
Evaluation in der Mitte einer Kurseinheit gibt die Möglichkeit, die bisherige Arbeit zu reflektieren, wiederholen und zu ergänzen.



1

Gute Beispiele

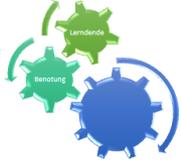
Wenn Lernende eine Aufgabe bekommen, hilft es, ihnen Beispiele zu zeigen, die deutlich machen, was von ihnen erwartet wird.



2

Beteiligung der Lernenden

Wenn Lernende aktiv im Evaluationsprozess beteiligt sind, verstehen sie die Themen, den Bewertungsprozess und ihre eigene Arbeit besser.



3

Benotungsschema der Lernenden

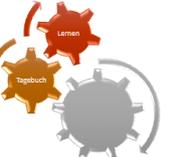
Bitte Sie die Lernenden ihr eigenes Benotungsschema zu entwickeln in Einzelarbeit oder in Gruppen. Sie können dann eine Selbst- oder Peer-Evaluation nach diesen Kriterien vornehmen.



4

Lerntagebuch

Entwickeln Sie ein Lerntagebuch, in dem die Lernenden ihr eigenes Lernen reflektieren können. Es könnte Aktivitäten für die gesamte Lerngruppe oder eine Zielscheibe für die angepeilten Lernziele beinhalten.



5

Fragen und Antworten

Bei der Vorbereitung für Prüfungen, entwickeln die Lernenden ihre eigenen Fragen und üben sie zu beantworten.



6

Annex 5.7 Lernziele identifizieren



Ein häufiger Fallstrick bei der Formulierung von Lernzielen besteht darin, dass man festlegt, was die Lernenden in der Lerneinheit tun sollen, und nicht, was sie lernen sollen.

Heben Sie hervor, welche der folgenden Punkte Lernziele im Gegensatz zu Aktivitäten sind.

Inhalt

1. wissen, wie man ein Ergebnis anhand einer Vorgabe bewertet;
2. eine Weihnachtsdekoration für eine Haustür zu entwerfen;
3. die Merkmale von Erdbeben kennen;
4. verstehen, wie man Text, Grafiken und Symbole zusammenfassen kann
5. ein Bild erstellen, das eine Bedeutung und eine Wirkung auf Menschen hat;
6. ein Bild des Auges zeichnen und beschriften;
7. darüber diskutieren, ob König Wilhelm den Sieg in der Schlacht von Hastings verdient hat;
8. die Hauptursachen des Ersten Weltkriegs und ihre unmittelbaren Folgen verstehen;
9. die Aufgaben 1b, 2c und 3a, Seite 41, aus dem Lehrbuch zu bearbeiten;
10. lernen, Kreisdiagramme zu interpretieren;
11. unsere Fähigkeiten im Dribbeln eines Balls zu verbessern.

Annex 5.8 Fragen stellen: Eine Selbstreflektion



Beim Fragen stellen im Unterricht benötigt man ein gutes Maß an Intuition. Diese Aufgabe soll Ihnen helfen, über Ihren Einsatz von Fragen nachzudenken.

Schreiben Sie für eine Unterrichtseinheit möglichst alle Fragen auf, die Sie stellen. Um sie festzuhalten, können Sie eine Audioaufnahme von sich selbst machen oder jemanden bitten, Sie zu beobachten.

Analysieren Sie nun die Fragen, die Sie gestellt haben, anhand eines Rasters, wie es unten abgebildet ist. Beziehen Sie sich auf die obige Liste der Fragezwecke, um die vierte Spalte auszufüllen.

Inhalt

Gestellte Frage	offen	geschlossen	Evaluation der Antworten der Lernenden
z.B. Wie heisst das? (Tomate in der Hand)		X	Hilft allen Lernenden, ein Wort zu verstehen bzw. sich daran zu erinnern.
z.B. Wie kann man dieses Objekt beschreiben? (Tomate in der Hand)	X		Hilft allen Lernenden, ihren Wortschatz zu erweitern und neue Adjektive zu lernen.

Sehen Sie sich Ihre Antworten noch einmal an. War Ihnen klar, ...

- Warum Sie die Fragen gestellt haben? (Stellen Sie sicher, dass Sie mit den Fragen das erreichen, was Sie wollen).
- Die Reihenfolge der Fragen, die zunehmend höhere kognitive Anforderungen an die Lernenden stellen?
- Haben Sie den Lernenden Zeit für die Beantwortung und ihnen bei Bedarf Hilfestellungen gegeben?

Annex 5.9 Aufgaben für den Unterricht



Probieren Sie diese Methoden in einer Unterrichtseinheit aus und bewerten Sie die Reaktion der Lernenden. Sie werden sich vielleicht unsicher fühlen, bis Sie mit der Anwendung dieser Methode vertraut sind. Auch die Lernenden finden die Herangehensweise vielleicht ungewohnt und werden Zeit brauchen, um sich daran zu gewöhnen.

Versuchen Sie, beim Ausprobieren jeder Taktik ein Protokoll zu erstellen. Sie können das folgende Beispiel an Ihren Kontext anpassen.

Inhalt

Methode	Antwort der Lernenden: #Versuch Nr. 1	Antwort der Lernenden: #Versuch Nr. 2	Antwort der Lernenden: #Versuch Nr. 3
Untersuchen <i>PowerPoint-Folie #13</i>			
Wartezeit einbauen <i>PowerPoint-Folie #14</i>			
Stellen Sie die große Frage im Vorfeld <i>PowerPoint-Folie #15</i>			
Den Lernenden Zeit geben für Zusammenarbeit <i>PowerPoint-Folie #16</i>			
Die Festlegung einer Mindestanforderung an die Länge einer Antwort <i>PowerPoint-Folie #17</i>			
Verwendung von WWL			

PowerPoint-Folie #18
PowerPoint-Folie # 19

Auch Lernende stellen Fragen

PowerPoint-Folie #20

Ideenblitze

Wenn Du die Antwort zu einer Frage bekommen hast, öffne Dein Denken, indem Du andere Fragen hierzu stellst.

13

Wartezeit

Wartezeit ermöglicht es den Lernenden nachzudenken und Antworten zu produzieren. Nicht alle Lernenden denken im selben Tempo oder auf die selbe Weise – durch die Wartezeit können die Lernenden Gedanken aufbauen und grübeln, was genau gefragt wurde.

Frage
...
...
...
Antwort

14

Setzen des Kontext

Setzen Sie den Kontext für die Lernheit, indem Sie den Unterricht mit einer großen, offenen Frage starten, die abstraktes Denken und Problemlösungskrafts herauffordert.

15

Erzähle es Deinem Nachbarn

Lassen Sie die Lernenden mit ihren hochbaufrischen Lösungen ausdrücken, so müssen sie ihre Gedanken formulieren.

Erzähl
Deinem Nachbarn

16

Bouncing

Lassen Sie die Antworten im Raum herumgehen, um das Verständnis zu vertiefen und die Lernenden dazu zu bringen, aus Missverständnissen bessere Argumente zu entwickeln.

Bitte Sie die Lernenden, die Antworten der anderen zu verbessern.

17

WWL 1

Zu Beginn eines neuen Themas zeichnen die Lernenden eine Tabelle mit drei Spalten:

- Das Weiß ich schon;
- Das möchte ich Wissen;
- Das habe ich gelernt.

Sie beginnen mit dem Ausfüllen der ersten beiden Spalten und kehren am Ende der Einheit zur dritten Spalte zurück.

18

WWL 2

Was ich weiß	Was ich wissen will	Was ich gelernt habe
<p>Die Lernenden sind...</p> <p>Wissens Personen sind 3. können sie bewerten.</p>	<p>Was ist Personen oder...</p> <p>Es, der nicht wählen...</p>	<p>Die Lernenden können...</p> <p>Arbeitszeiten...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitglieder des House of Lords • Mitglieder • Parteien im geschichtlichen Kontext • Personen, die in dem Kontext 3. können sie bewerten können • Personen, die Bürger der Europäischen Union oder anderer Länder sind und die Ausländer sind Bürger der Republik Irland und dem Commonwealth, die in Großbritannien einwohnen • Personen, die nicht in der Lage sind, ein Abgeordnetes Amt zu übernehmen.

19

Die Lernenden stellen die Fragen

- darüber, was sie über ein neues Thema wissen möchten
- ihnen oder anderen Lernenden gegenüber, um ihren Lernprozess zu bewerten
- um zu zeigen, was sie gelernt haben, welche Vorstellungen sie haben und welche Bereiche sie weiter erforschen möchten.

20

Annex 5.10. Reflektion von Blooms Taxonomie



Sehen Sie sich das Video an (auf Englisch):

<https://www.youtube.com/watch?v=ayefSTAnCR8>

Inhalt

Wie Sie feststellen werden, lassen sich die Fragen, die im Zusammenhang mit den kognitiven Zielen der Bloomschen Taxonomie gestellt werden, in zwei Hauptkategorien einteilen:

- Fragen, die sich hauptsächlich auf Faktenwissen und dessen Verständnis und Anwendung beziehen: Diese Fragen erfordern hauptsächlich konkretes Denken und fallen in die ersten drei Bereiche der Taxonomie. Fragen dieser Kategorie haben eine begrenzte Anzahl von möglichen Antworten. Sie werden manchmal als "konvergente Fragen" bezeichnet.
- Fragen, bei denen es hauptsächlich um das Lösen von Problemen und die Verarbeitung von Wissen geht: Diese Fragen verlangen hauptsächlich abstraktes Denken und erfordern das Verständnis und die Anwendung von Konzepten sowie die Fähigkeit, Muster und Prozesse zu erkennen. Sie fallen in die letzten drei Bereiche der Taxonomie. Fragen dieser Kategorie führen wahrscheinlich zu einer großen Vielfalt an Reaktionen und möglichen Antworten. Sie werden manchmal als "divergente Fragen" bezeichnet.

Annex 5.11. Zusammenfassung der Forschung über Fragetechniken



Lesen Sie diese Zusammenfassung der Forschung über das Fragen.

Inhalt

Effektive Fragestellung

Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass effektive Lehrkräfte eine größere Anzahl offener Fragen verwenden als weniger effektive Lehrkräfte. Die Mischung aus offenen und geschlossenen Fragen hängt natürlich vom Thema und den Zielen der Stunde ab.

Lehrkräfte, die in einer Unterrichtsstunde keine offenen Fragen stellen, bieten den Lernenden jedoch möglicherweise nicht genügend kognitive Herausforderungen.

Das Stellen von Fragen ist einer der am besten erforschten Bereiche des Lehrens und Lernens. Das liegt an ihrer zentralen Bedeutung für den Lehr- und Lernprozess. Die Forschung lässt sich in drei große Kategorien einteilen:

Was ist eine effektive Fragestellung?

Wie binden Fragen Lernende ein und fördern Antworten?

Wie entwickeln Fragen die kognitiven Fähigkeiten der Lernenden?

Was sind effektive Fragestellungen?

- Fragen sind dann effektiv, wenn sie es den Lernenden ermöglichen, sich in den Lernprozess einzubringen, indem sie aktiv Antworten verfassen. Forschungsergebnisse (Borich 1996; Muijs und Reynolds 2001; Morgan und Saxton 1994; Wragg und Brown 2001) deuten darauf hin, dass ein Unterricht, in dem Fragen effektiv gestellt werden, die folgenden Merkmale aufweist:
- Die Fragen sind geplant und eng mit den Zielen des Unterrichts verbunden.
- Das Erlernen grundlegender Fertigkeiten wird durch häufige Fragen im Anschluss an die Erläuterung neuer Inhalte, die in kleine Schritte unterteilt wurden, gefördert. Jedem Schritt sollte eine angeleitete Übung folgen, die den Lernenden Gelegenheit gibt, das Gelernte zu festigen, und den Lehrkräften die Möglichkeit gibt, das Verständnis zu überprüfen.
- Geschlossene Fragen werden verwendet, um das Verständnis von Sachverhalten und die Erinnerung daran zu überprüfen.
- Offene Fragen überwiegen.
- Die Abfolge der Fragen wird so geplant, dass das kognitive Niveau im Laufe der Fragen ansteigt. Dadurch werden Lernende dazu angehalten, Fragen zu beantworten, die zunehmend anspruchsvollere Denkfähigkeiten erfordern, aber auf dem Weg dorthin durch Fragen unterstützt, die weniger anspruchsvolle Denkfähigkeiten erfordern.
- Die Lernenden haben die Möglichkeit, ihre eigenen Fragen zu stellen und ihre eigenen Antworten zu finden. Sie werden ermutigt, sich gegenseitig Feedback zu geben.

- Im Unterricht herrscht ein Klima, in dem sich die Lernenden sicher genug fühlen, um Risiken einzugehen, sich zu trauen und Fehler zu machen.

In der Forschung wird betont, wie wichtig es ist, offene, übergeordnete Fragen zu stellen, um die Fähigkeiten der Lernenden zum Denken in höheren Kategorien zu fördern. Natürlich muss ein Gleichgewicht zwischen offenen und geschlossenen Fragen bestehen, je nach Thema und Zielsetzung der Unterrichtsstunde. Eine geschlossene Frage, wie z. B. "Wie lautet die nächste Zahl in der Reihe?", kann durch eine Folgefrage erweitert werden, z. B. "Wie hast du das herausgefunden?"

Insgesamt zeigt die Forschung, dass effektive Lehrkräfte eine größere Anzahl von Fragen mit komplexerer Fragestellung und offenen Fragen verwenden als weniger effektive Lehrkräfte. Die Untersuchung zeigt jedoch auch, dass die meisten Fragen, die sowohl von effektiven als auch von weniger effektiven Lehrkräften gestellt werden, niederschwelliger und geschlossener Natur sind. Schätzungsweise 70-80 % aller lernorientierten Fragen erfordern eine einfache sachliche Antwort, während nur 20-30 % die Lernenden zu Erklärungen, Erläuterungen, Erweiterungen, Verallgemeinerungen oder Schlussfolgerungen veranlassen. Mit anderen Worten: Nur wenige Fragen verlangen von den Lernenden, dass sie komplexere Denkprozesse in Gang setzen.

Wie können Fragen Lernende ansprechen und Antworten anregen?

Es spielt keine Rolle, wie gut und gut strukturiert Ihre Fragen sind, wenn Ihre Lernenden nicht antworten. Dies kann ein Problem mit schüchternen Lernenden oder älteren Schülern sein, die nicht an einen hochgradig interaktiven Unterricht gewöhnt sind. Es kann auch ein Problem mit Lernenden sein, die nicht sehr an der Schule interessiert sind oder sich nicht mit dem Lernen beschäftigen. In der Forschung wurden mehrere Strategien identifiziert, die hilfreich sind, um die Reaktion der Lernenden zu fördern. (Siehe Borich 1996; Muijs und Reynolds 2001; Morgan und Saxton 1994; Wragg und Brown 2001; Rowe 1986; Black und Harrison 2001; Black et al. 2002).

Die Reaktion der Lernenden wird gefördert, wenn:

- in der Klasse ein Klima herrscht, in dem sich die Lernenden sicher fühlen und wissen, dass sie nicht kritisiert oder lächerlich gemacht werden, wenn sie eine falsche Antwort geben;
- Aufforderungen gegeben werden, die den Lernenden das Vertrauen geben, eine Antwort zu versuchen;
- Es gibt einen "No-hands"-Ansatz für die Beantwortung, bei dem man die Befragten auswählt, anstatt zu bitten, sich freiwillig zu melden;
- Es wird eine "Wartezeit" eingeräumt, bevor eine Antwort verlangt wird. Die Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass 3 Sekunden für die meisten Fragen angemessen sind, mit der Maßgabe, dass komplexere Fragen eine längere Wartezeit erfordern können. Untersuchungen zeigen, dass die durchschnittliche Wartezeit in Klassenzimmern etwa 1 Sekunde beträgt (Rowe 1986; Borich 1996).

Wie entwickeln Fragen die kognitiven Fähigkeiten der Lernenden?

Fragen auf niedrigerem Niveau erfordern in der Regel sachliche, beschreibende Antworten, die relativ leicht zu geben sind. Fragen auf höherem Niveau verlangen von den Lernenden ein differenzierteres Denken; sie sind komplexer und schwieriger zu beantworten. Komplexere Fragen sind für die kognitive Entwicklung der Lernenden von zentraler Bedeutung, und Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass das Leistungsniveau der Lernenden durch

regelmäßigen Zugang zu höherwertigem Denken gesteigert werden kann. (Siehe Borich 1996; Muijs und Reynolds 2001; Morgan und Saxton 1994; Wragg und Brown 2001; Black und Harrison 2001).

Bei der Planung von Fragen mit höherem Schwierigkeitsgrad ist es nützlich, die Bloomsche Taxonomie der Bildungsziele (Bloom und Krathwohl 1956) zu verwenden, um Fragen zu strukturieren, die höheres Denken erfordern. Die Bloomsche Taxonomie ist eine Klassifizierung der für das Lernen wichtigen Ebenen des intellektuellen Verhaltens. Die Taxonomie unterteilt das kognitive Lernen in sechs Stufen der Komplexität und Abstraktion:

1. Wissen - Lernende sollen: beschreiben; identifizieren; sich erinnern.
2. Verstehen - Lernende sollten: übersetzen; überprüfen; berichten; wiedergeben.
3. Anwendung - Lernende sollten: interpretieren; vorhersagen; zeigen, wie; lösen; in einem neuen Kontext ausprobieren.
4. Analyse - Die Lernenden sollen: erklären; schlussfolgern; analysieren; hinterfragen; testen; kritisieren.
5. Synthese - Die Lernenden sollen: entwerfen; kreieren; arrangieren; organisieren; konstruieren.
6. Bewertung - Die Lernenden sollen: bewerten; vergleichen und kontrastieren; einschätzen; argumentieren; auswählen.

Auf dieser Skala ist Wissen die niedrigste Stufe, während Bewertung die höchste ist.

Bloom untersuchte Tausende von Fragen, die routinemäßig von Lehrkräften gestellt werden, und kategorisierte sie. Seine und andere Untersuchungen legen nahe, dass die meisten lernorientierten Fragen, die im Unterricht gestellt werden, in die ersten beiden Kategorien fallen, während nur wenige Fragen in die anderen Kategorien fallen, die sich auf Denkfähigkeiten höherer Ordnung beziehen.

Referenzen (auf Englisch):

- Black, P. and Harrison, C. (2001) 'Feedback in questioning and marking: the science teacher's role in formative assessment'. *School Science Review* 82 (June) 43–49.
- Black, P. et al. (2002) *Working inside the black box: assessment for learning in the classroom*. King's College, London. ISBN: 1871984394.
- Bloom, B. S. and Krathwohl, D. (1956) *Taxonomy of educational objectives: the classification of educational goals. Handbook 1: Cognitive domain*. Addison Wesley. ISBN: 0582323878.
- Borich, G. D. (1996) *Effective teaching methods* (esp. ch. 8, Questioning strategies). Prentice Hall. ISBN: 002312461X.
- Morgan, N. and Saxton, J. (1994) *Asking better questions: models, techniques and classroom activities for engaging students in learning*. Pembroke. ISBN: 1551380455.
- Muijs, D. and Reynolds, D. (2001) *Effective teaching: evidence and practice* (esp. ch. 2, Interactive teaching). Paul Chapman. ISBN: 0761968814.
- Rowe, M. B. (1986) 'Wait time: slowing down may be a way of speeding up!' *Journal of Teacher Education* 37 (January–February) 43–50.
- Wragg, E. C. and Brown, G. (2001) *Questioning in the secondary school*. Routledge. ISBN: 014524952X.

Annex 5.12. Beispiele mündlichen Feedbacks



Diese Aktivität besteht aus zwei Teilen:

12a: Schauen Sie sich die folgenden Beispiele für mündliches Feedback an.

12b: Nehmen Sie zwei bis drei Episoden mit mündlichem Feedback in Ihrem Unterricht mit einem Aufnahmegerät oder einer Videokamera auf.

Inhalt

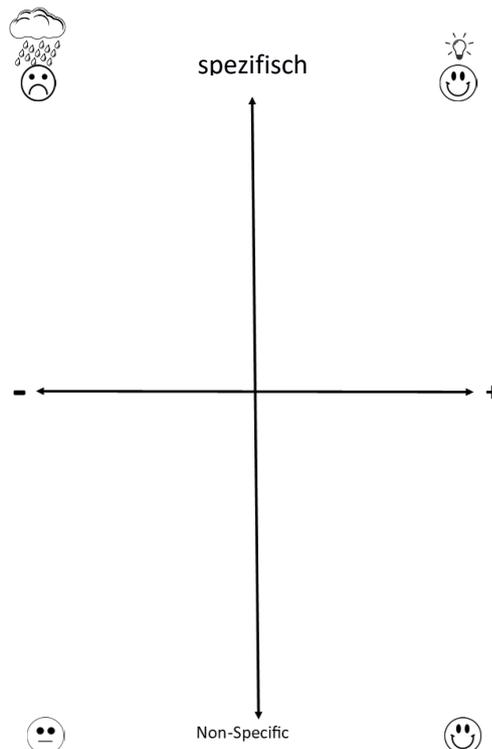
12a: Betrachten Sie die folgenden Beispiele für mündliches Feedback

Aufgabe

Tragen Sie die zu jeder Aussage die dazu gehörende Zahl in das untenstehende Diagramm ein.

1. Dein Weitsprung war schlecht. Gib dir beim nächsten Mal mehr Mühe.
2. Dein Weitsprung hat sich wirklich verbessert. Vielleicht bist du im nächsten Schuljahr im Team.
3. Dein Weitsprung war eine Katastrophe. Du hast das Brett nicht berührt, deine Beine waren zu gerade und ich kann deine Schultern vor deinem Kinn kaum erkennen.
4. Dein Weitsprung war gut, aber du solltest das Brett berühren und dein Kinn nach vorne halten.
5. Gut gemacht. Dein Weitsprung hat sich wirklich verbessert. Um dich noch weiter zu steigern, musst du dich vom Brett abstoßen und dein Kinn weit nach vorne halten. Probiere diese beiden Dinge in der nächsten Runde aus, und mal sehen, ob du fünf Meter schaffst. Du könntest bald im Team sein.

Mündliches Feedback



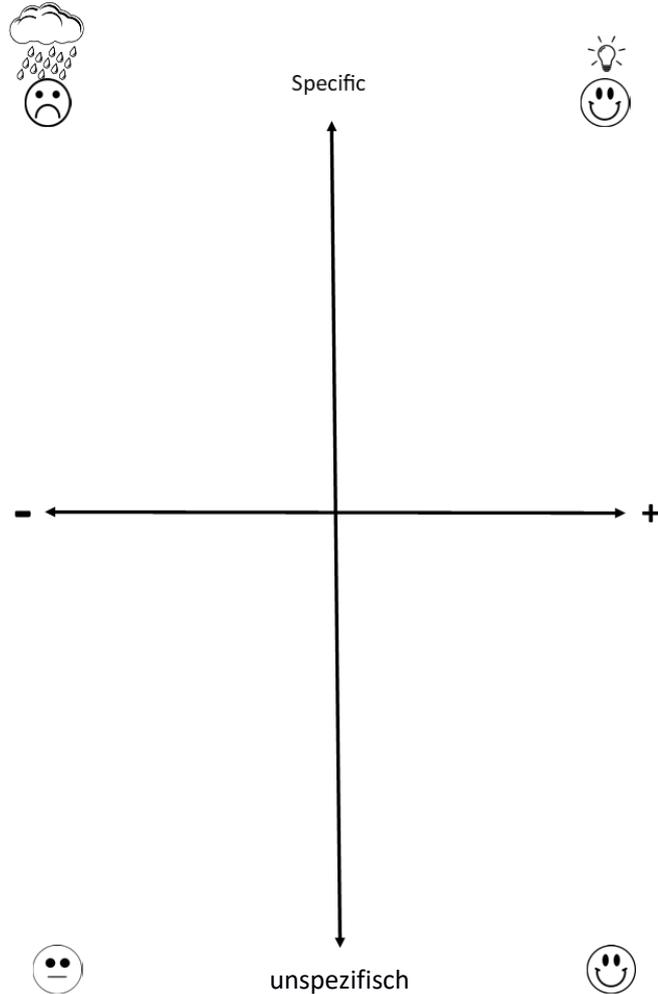
12b Nehmen Sie zwei bis drei Episoden mit mündlichem Feedback in Ihrem Klassenzimmer mit einem Aufnahmegerät oder einer Videokamera auf.

Aufgabe

Verwenden Sie das gleiche Diagramm, um Ihre Antworten zu analysieren. Ist Ihr Feedback hauptsächlich positiv und konkret?

Ermitteln Sie alle Aspekte Ihres Feedbacks, die Sie verbessern möchten, und notieren Sie Ihre nächsten Schritte. Planen Sie eine Gelegenheit ein, die Übung in einigen Wochen zu wiederholen, um zu sehen, ob Sie Ihre Ziele erreicht haben.

Mündliches Feedback



Annex 5.13. Reflektion über die Wirkung des mündlichen Feedbacks



Planen Sie anhand der Aussagen aus dem folgenden Diagramm, einige dieser Ansätze in Ihren nächsten Unterrichtsstunden anzuwenden.

Überlegen Sie, wie sich diese auf den Fortschritt der Lernenden auswirken.

Inhalt

Gruppenzusammensetzung	Art des mündlichen Feedbacks
Ganze Gruppe	Als Einstieg oder im Rahmen einer Unterrichtseinheit nutzen Sie die bisherigen Arbeiten der Lernenden, um einzelnen Personen oder der ganzen Klasse Feedback zu geben. Sie zeigen den Lernenden die Sprache des Feedbacks. (Geplantes Feedback in Bezug auf die Lernziele)
Ganze Gruppe	Sie geben Feedbackpunkte für das Lernen, um Verbesserungen zu veranschaulichen und zu gestalten, während die Fortschritte mit der Klasse geteilt werden. (Geplantes Feedback, mit Darstellung von Inhalten/Techniken oder Lernstrategien, gefolgt von sofortigem Feedback zu den Beiträgen der Lernenden in Bezug auf die Ziele)
Ganze Gruppe	Sie fordern ausgewählte Lernende zu Beiträgen auf und bitten um eine Bewertung und Überprüfung. Dies wird mit Ihrem Feedback zu den Lernzielen und zur Qualität der Bewertung der Klasse zusammengefasst. (Sofortiges Feedback zu den Lernzielen im Rahmen des Plenums)
Kleingruppe	Bei angeleiteten Übungen oder Gruppenarbeit geben Sie den Lernenden direktes Feedback, während sie an einer Aufgabe arbeiten, und nehmen als Reaktion darauf Anpassungen vor. (Ein gewisses Maß an Planung in Bezug auf die Lernziele oder Lernstrategien, aber ein gewisses Maß an sofortigem Feedback ist erforderlich)
Kleingruppe	Bei der angeleiteten oder gelenkten Gruppenarbeit geben Sie ein geplantes Feedback zu der zuvor geleisteten Arbeit als Antwort auf die gemeinsamen Ziele der Gruppe. (geplante Überprüfung)
In Paaren	In Paaren sehen sich die Lernenden die Arbeit der anderen an, dann geben Sie den Paaren mündliches Feedback. (Sofortiges Feedback, aber bezogen auf die Ziele/Erfolgskriterien der Lernenden.)
In Paaren	Die Lernenden arbeiten zu zweit an einer Aufgabe. Während des Prozesses geben Sie Feedback, auf das die Lernenden reagieren, indem sie Korrekturen vornehmen. (Sofortiges Feedback in Bezug auf die Aufgaben/Erfolgskriterien)
Einzelarbeit	Sie geben individuelles Feedback während der selbstständigen Arbeit. (Sofortiges Feedback in Bezug auf Ziele/Kriterien/Selbsteinschätzung/Lernstrategien)
Einzelarbeit	Sie geben in einem Einzelgespräch mündliches Feedback, während der Rest der Klasse selbstständig an einer Aufgabe arbeitet (geplante Überprüfung)

Annex 5.14. Effektives schriftliches Feedback geben



Planen Sie anhand der Aussagen aus dem folgenden Diagramm, einige dieser Ansätze in Ihren nächsten Unterrichtsstunden anzuwenden. Überlegen Sie, wie sich diese auf den Fortschritt der Lernenden auswirken.

Inhalt

Zusammensetzung der Gruppe	Art des schriftlichen Feedbacks
Ganze Klasse	Als Einstieg oder im Rahmen einer Episode nutzen Sie die bisherigen Arbeiten der Lernenden, um einzelnen Personen und der ganzen Klasse Feedback zu geben. Sie modellieren die Sprache des Feedbacks für die Lernenden. (Geplantes Feedback in Bezug auf die Lernziele)
Ganze Klasse	Sie geben Feedback zu Lernpunkten, um Verbesserungen zu modellieren und zu gestalten, während die Entwicklung mit der Klasse geteilt wird. (Geplantes Feedback, mit Modellierung von Inhalten/Techniken oder Lernstrategien, gefolgt von sofortigem Feedback zu den Beiträgen der Lernenden in Bezug auf die Lernziele)
Ganze Klasse	Sie fordern ausgewählte Lernende zu Beiträgen auf und bitten um Bewertung und Überprüfung. Dies wird mit Ihrem Feedback zu den Lernzielen und zur Qualität der Klassenarbeit zusammengefasst. (Sofortiges Feedback zu den Lernzielen im Rahmen einer Plenarsitzung)
Gruppenarbeit	Bei angeleiteter oder gezielter Gruppenarbeit geben Sie den Lernenden während der Bearbeitung einer Aufgabe sofortiges Feedback und nehmen als Reaktion darauf Anpassungen vor. (Ein gewisses Maß an Planung in Bezug auf die Lernziele oder Lernstrategien, aber ein gewisses Maß an sofortigem Feedback ist erforderlich)
Gruppenarbeit	Bei angeleiteter oder zielgerichteter Gruppenarbeit geben Sie den Lernenden geplantes Feedback über die zuvor geleistete Arbeit in Bezug auf die gemeinsamen Ziele der Gruppe. (geplante Überprüfung)
Partnerarbeit	Bei der Paararbeit greifen die Lernenden auf die Arbeit der anderen zu, dann geben Sie den Paaren mündliches Feedback. (Sofortiges Feedback, aber bezogen auf die Ziele/Erfolgskriterien der Lernenden.
Partnerarbeit	In Zweiergruppen bearbeiten die Lernenden eine Aufgabe. Während des Prozesses geben Sie Feedback, auf das die Lernenden reagieren, indem sie Anpassungen vornehmen. (Sofortiges Feedback bezogen auf die Aufgaben/Erfolgskriterien)
Einzelarbeit	Sie geben individuelles Feedback während der laufenden selbstständigen Arbeit. (Sofortiges Feedback in Bezug auf Ziele/Kriterien/Selbsteinschätzung/Lernstrategien)
Einzelarbeit	Sie geben mündliches Feedback in einer individuellen Besprechung, während der Rest der Klasse selbstständig an einer Aufgabe arbeitet (Geplante Besprechung)

Annex 5.15. Konstruktives schriftliches Feedback in Ihrem Unterricht



Wählen Sie drei Arbeiten von Lernenden aus, die das Leistungsspektrum der von Ihnen unterrichteten Gruppe repräsentieren.

Inhalt

Lesen Sie sich das schriftliche Feedback durch, das Sie gegeben haben. Lesen Sie nun die folgenden Merkmale eines konstruktiven schriftlichen Feedbacks und reflektieren Sie Ihre eigene Praxis

Das schriftliche Feedback:

- konzentriert sich selektiv auf die Lernziele;
- bekräftigt, dass die Lernenden auf dem richtigen Weg sind;
- regt die Korrektur von Fehlern oder die Weiterentwicklung einer Arbeit an;
- unterstützt die Lernenden bei ihren nächsten Schritten;
- bietet den Lernenden die Möglichkeit, die Dinge selbst zu durchdenken;
- kommentiert den Fortschritt über eine Reihe von Versuchen;
- vermeidet Vergleiche mit anderen Lernenden;
- gibt den Lernenden die Möglichkeit, zu reagieren.

Annex 5.16. Evaluation durch Peers



Entscheiden Sie sich für eine Unterrichtseinheit, in der Sie eine Peer-Evaluation durchführen wollen, und planen Sie Ihre Schritte anhand des folgenden Leitfadens.

Inhalt

1. Arbeiten die Lernenden in Paaren oder kleinen Gruppen?
2. Überlegen Sie, wie Sie diese Methode einführen und welche Sprache die Lernenden verwenden sollen, wenn sie die Arbeit der anderen diskutieren.
3. Überlegen Sie, ob Sie eine "Ideallösung" oder eine Reihe von aufeinander aufbauenden Schritten erstellen, anhand derer die Lernenden ihre Arbeit bewerten und herausfinden, was sie tun müssen, um sich zu verbessern.
4. Planen Sie einen Fragebogen zum Sprechen oder einen schriftlichen Fragebogen, der den Lernenden zur Unterstützung dieser Strategie ausgehändigt werden soll. Die folgenden Formulierungen können hilfreich sein:
 - Sie haben die Kriterien hier erfüllt, indem Sie ...
 - Dies Ihr bester Satz ist, weil ...
 - Sie könnten dieses Beispiel noch verbessern, indem Sie ...
 - Sie haben diesen Teil der Kriterien nicht erfüllt, weil ...
 - Um die nächste Stufe zu erreichen, müssen Sie mehr von ... einbauen.
5. Achten Sie darauf, dass in der Unterrichtsstunde genügend Zeit für Diskussionen und anschließende Übungen eingeplant wird. Notieren Sie sich, wie diese Aktivität verlaufen ist. Wie würden Sie sie verbessern?

Siehe PowerPoint-Folie Nr. 28 Antwort der Partner*in