

Lernförderliche Leistungseinschätzung

- Jugendliche in ihrem Lernen unterstützen -

Agenda

01

Warm up

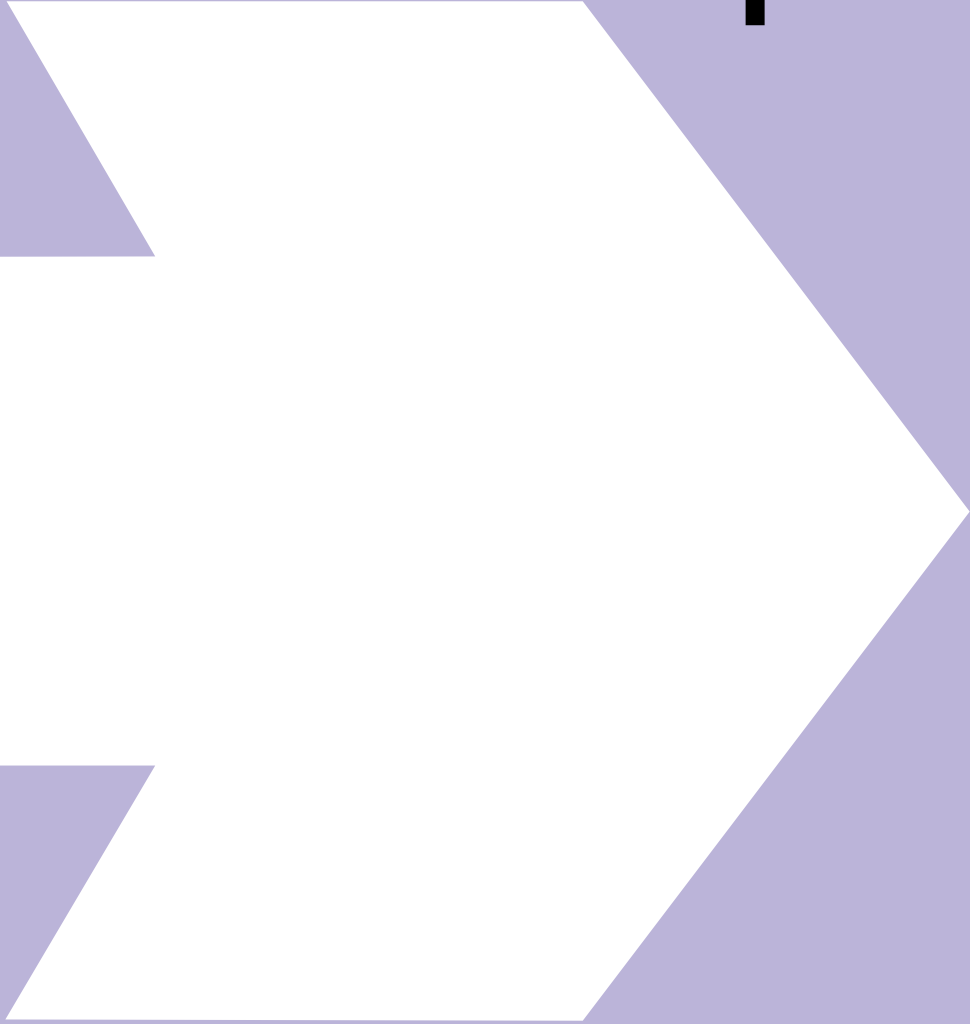
02

Lernförderliche Leistungseinschätzung – Ein Überblick

03

Beispielhafte Entwicklungsprozesse – Womit starten? Wie weitergehen? Was noch?

01 Warm up



Schauen Sie jetzt bitte einmal unter ihren Stuhl...

... und lesen in Ruhe die dort gestellten Fragen durch.

- 1. Nehmen Sie sich 2 Min. Zeit, spontan einige Stichworte auf der Rückseite zu notieren**
- 2. Tauschen Sie sich bitte kurz mit Ihrem Nachbarn oder ihrer Nachbarin aus: Was erleben Sie persönlich als lernförderlich? Wie erleben das Ihre Schülerinnen und Schüler im Unterricht? (jede Person 2 Min.)**
- 3. Was ist Ihnen aus Ihrer persönlichen Erfahrung gerade zum Thema „erfolgreiches Lernen“ bewusst geworden?**

02 Lernförderliche Leistungseinschätzung - Ein Überblick -

Die Kernfrage von Schulen lautet: Wie kann Lernen gelingen?

Welche Chance steckt in einer lernförderlichen Leistungseinschätzung?

- Lernen ist ein komplexer, ganzheitlicher Vorgang, der eine Reihe von Gelingensbedingungen benötigt
- Schule steckt im Dilemma zwischen Selektion und Förderung

Das Ziel ist, dass Schüler:innen:

- beim Lernen stärker **motiviert** werden
- ihre eigenen **Fortschritte** erkennen und einordnen
- **Verantwortung** für ihren Lernerfolg übernehmen
- Schritt für Schritt besser werden können in ihrem **eigenen Tempo**.

Quelle: Rochak Shukla - Magnific.com



Lernförderliche Leistungseinschätzung bewertet nicht nur das *Ergebnis*, sondern unterstützt den *Lernprozess* und fördert eine starke *Beziehung*.

Was Noten für eine lernförderliche Leistungseinschätzung leisten – und was nicht

- **Noten haben eine klare Funktion – aber eine begrenzte.** Signalisieren Leistungsstand nach außen, liefern Schüler:innen jedoch kaum Informationen darüber, wie Lernen gelingen kann.
- **Noten abschaffen allein bewirkt nichts.** Ein aktuelles Feldexperiment aus einem Schulversuch in Baden-Württemberg zeigt: Ohne Noten wird Lernen weder besser noch schlechter – wenn sonst alles gleich bleibt.
- **Die entscheidende Variable ist die Unterrichtsqualität, nicht die Note.** Was wirkt, ist das, was die Note begleitet: Feedback, gestaffelte Selbstorganisation, Lernentwicklungsgespräche, Prozessorientierung.
- **Prüfungsangst, Lernfreude und Wohlbefinden hängen nicht primär an der Note** – sie entstehen im Unterrichtsklima, das Lehrkräfte gestalten.

Die entscheidende Frage ist darum nicht, ob Noten vergeben werden oder nicht, sondern: **Welche Rückmeldung brauchen Lernende, um in ihrem eigenen Lernprozess wirklich weiterzukommen? Genau hier knüpft das Teil-Konzept an**

Quelle: „To Grade or Not To Grade? Demystifying a Centuries-Old Debate“ Hübner et al., in press, *Educational Psychology Review*

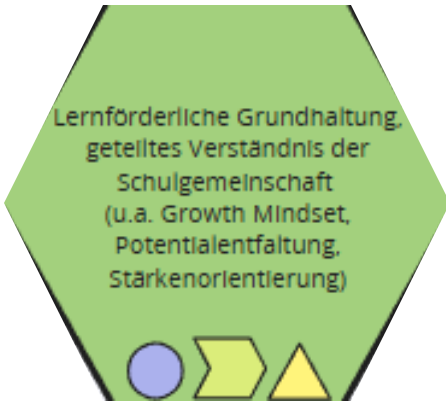


Was umfasst eine lernförderliche Leistungseinschätzung?

Ein Angebot zur Orientierung



Lernförderliche Leistungseinschätzung – Die Basis



Woran würde ich erkennen, dass meine Schule Stärken und Entwicklung konsequenter in den Blick nimmt als Defizite?

Eine lernförderliche Grundhaltung und ein geteiltes Verständnis im Kollegium sind **die Basis** für einen nachhaltigen Veränderungsprozess. Sie beschreibt die gemeinsame Überzeugung:

- dass alle Jugendlichen mit der richtigen Unterstützung und den richtigen Methoden individuell wachsen und Entwicklungsherausforderungen überwinden können (sog. Growth Mindset)
- dass Stärkenorientierung und Potenzialentfaltung den Fokus bilden und der individuelle Lernfortschritt im Zentrum steht
- dass soziale, fachliche und emotionale Zugewandtheit und hohe Ergebniserwartung Hand in Hand gehen
- dass die Leistungseinschätzung primär der Förderung und Lernbegleitung dient – nicht der Sanktionierung und Kontrolle

Reflexionsgedanken zur Standortbestimmung

Perspektive Schulleitung:

Welche Bedingungen schaffe ich, damit Lehrkräfte im Kollegium selbst lernen und sich auch Fehler erlauben dürfen?

Welche Botschaft sende ich, wenn ich über „leistungsschwache“ Lernende oder „schwierige“ Klassen spreche – und was sagt das über unser kollektives Bild von Lernpotenzial?

Perspektive Kollegium:

Wann lade ich zum Denken und Ausprobieren ein – und wann signalisiere ich (auch ungewollt), dass es vor allem ums Ergebnis geht?

Bei welchen jungen Menschen fällt es mir leicht, Potenzial zu sehen – und bei welchen tue ich mich schwer? Was könnte dahinterstecken?

Lernförderliche Leistungseinschätzung – Baustein 1

Welche Möglichkeiten haben wir, persönliche Verbindungen zu nutzen, um den Lernprozess der Lernenden zu unterstützen?

Was gehört u.a. mit dazu?

- Fortlaufende lernförderliche Rückmeldungen von Lehrkräften und Peers
- Peer-Learning und Peer-Effekt (Kooperative Lernformen)
- Lerncoaching und neue Rolle der Lehrkraft
- Lerndialoge und Lernentwicklungsgespräche (auch mit Einbindung der Familie)

Welche Instrumente oder Materialien sind hilfreich?

- Strukturierte Leitfäden und Materialien für Lerncoachings
- Lernentwicklungsgespräche (mit Sorgeberechtigten), die von Lernenden eingeladen und gesteuert werden – z.B. SELiG
- Methoden, Formate und Regeln für Feedback, Gesprächsführung etc. vermitteln und verankern
- Peer-Feedback unter Lernenden als festes Element des Unterrichts
- SEfU und andere Formen des SuS-Feedbacks zum Unterricht
- Peer-Review Verfahren zwischen Schulen oder Lehrkräften durch Unterrichts-/Schulhospitation



Reflexionsgedanken zur Standortbestimmung

Perspektive Schulleitung

Welche Strukturen gibt es an unserer Schule, die Lerndialoge zwischen Lehrkräften und Schüler:innen – und unter Schüler:innen – aktiv ermöglichen und schützen?

Wie systematisch nutzen wir Rückmeldungen von Schüler:innen (z.B. SEfU) zur Unterrichtsentwicklung – und was passiert schulkulturell mit diesen Ergebnissen?

Perspektive Kollegium

Wie viel Raum gebe ich Schüler:innen, sich gegenseitig lernwirksam Rückmeldung zu geben – und was tue ich, damit dieses Feedback mehr ist als eine Meinung?

Verstehe ich meine Rolle in Lerngesprächen eher als Bewertende:r oder als Coach – und was bräuchte ich, um diese Rolle weiterzuentwickeln?

Lernförderliche Leistungseinschätzung – Baustein 2



Welche Möglichkeiten haben wir, die Lernenden während des Lernprozesses zu fördern?

Was gehört u.a. mit dazu?

- Prozessdiagnostik und formative Lernverlaufskontrolle
- Adaptive Förderung in der Schul- und Unterrichtspraxis
- Selbstreflexion und –organisation der Lernenden

Welche Instrumente oder Materialien sind hilfreich?

- Mini-Lernchecks alle 4-6 Wochen (sehr kurz, nicht bewertet) als Entscheidungsbasis für Makro-Adaption
- Lernziele gemeinsam vereinbaren
- Freie oder teilstrukturierte Lernzeiten mit entsprechender Unterstützung u.a.:
 - Logbuch / Lerntagebuch / Lernjournal
 - Graduierungssystem zur Regelung von Unterstützungsbedarf bzw. Freiräumen in offenen Lernformaten
 - (digitale) Lernlandkarten (Lernpfade) und strukturierte Lernumgebung

Reflexionsgedanken zur Standortbestimmung

Perspektive Schulleitungen

Wie stellen wir sicher, dass Prozessdiagnostik an unserer Schule tatsächlich Unterrichtsentscheidungen beeinflusst – und nicht nur dokumentiert wird?

Welche Zeit und welche Strukturen ermöglichen Lehrkräften, adaptive Förderung systematisch zu planen und umzusetzen – und wo fehlt dafür noch die Grundlage?

Perspektive Kollegium

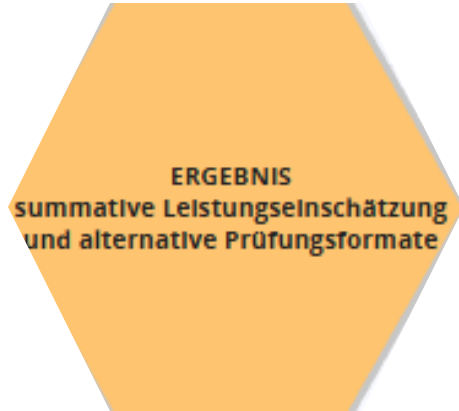
Welche Informationen über den Lernstand meiner Schüler:innen treiben meine Unterrichtsplanung wirklich an – und welche erhebe ich, ohne sie zu nutzen?

Wie viel Eigenverantwortung traue ich meinen Schüler:innen bei der Planung und Reflexion ihres Lernens zu – und woran mache ich das fest?

Wo in meinem Unterricht erleben Schüler:innen, dass ihre Rückmeldung über den eigenen Lernprozess ernst genommen wird und etwas verändert?

Lernförderliche Leistungseinschätzung – Baustein 3

Welche Ergebnismeldungen sind besonders effektiv und hilfreich für den Lernprozess des Jugendlichen?



Was gehört u.a. dazu?

- Kompetenzorientierte Lernziele
- Transparente Bewertungskriterien und kriteriale sowie indiv. Bezugsnorm
- Vielfältige Leistungsbeurteilung und –nachweise

Welche Instrumente oder Materialien sind hilfreich?

- Durch SuS angemeldete Prüfungen (wenn sie sich bereit fühlen) und wiederholte Tests (mit integrierter Bewertung des indiv. Lernfortschritts)
- Selbstgewählte (in Form und Methode) Präsentation von Lernergebnissen
- Gruppenarbeit und Reflexion zum Lernprozess mit Prüfungsanteil verschränkt
- Portfolios, Lernjournale, Zertifikate oder Lernentwicklungsberichte
- Konkrete Kriterienlisten zur Bewertung von Prüfungsleistungen als transparente Information
- Fachbezogene und überfachliche Kompetenzraster (Selbstregulation, Lernkompetenz, Soziale Kompetenz)

Reflexionsgedanken zur Standortbestimmung

Perspektive Schulleitungen

Inwiefern lässt unser Beurteilungssystem zu, dass Schüler:innen Lernfortschritt sichtbar machen können – unabhängig davon, wo sie gestartet sind?

Wie viel Spielraum haben Lehrkräfte, Leistungsnachweise vielfältiger zu gestalten – und was braucht es schulkulturell und strukturell, damit das keine Einzelinitiative bleibt?

Perspektive Kollegium

Erleben meine Schüler:innen Bewertungskriterien als nachvollziehbare Orientierung – oder als Maßstab, der erst im Nachhinein sichtbar wird?

Welche Formen von Leistungsnachweis ermögliche ich – und welche Stärken meiner Schüler:innen bleiben dabei möglicherweise systematisch unsichtbar?

03

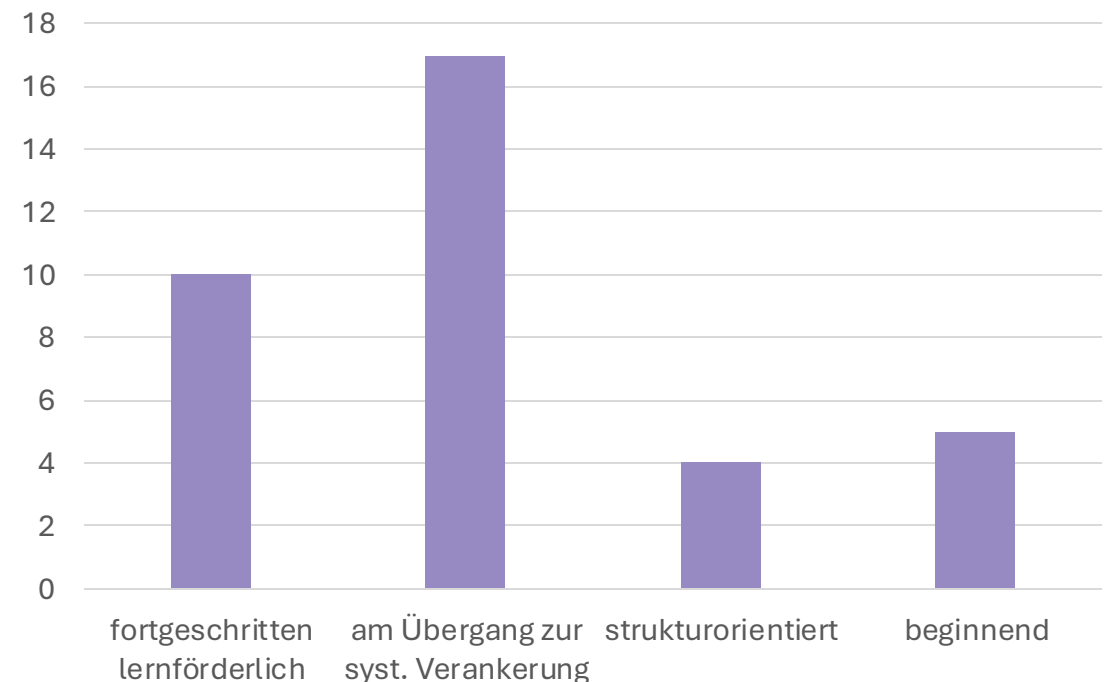
Entwicklungsprozesse

Erster Überblick: Wo stehen Sie in diesem Schuljahr? Was haben Sie sich vorgenommen?

Phase der Konsolidierung und Professionalisierung:

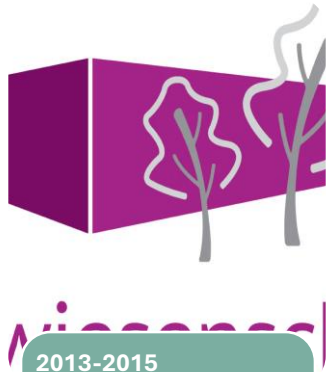
- 70 % arbeiten bereits explizit an lernförderlicher Leistungseinschätzung oder sind im Prozess, diese systemisch zu verankern.
- Systemischer Trend sichtbar:
 - weg von Notenfixierung
 - hin zu kompetenz-, feedback- und entwicklungsorientierter Leistungseinschätzung
 - bei gleichzeitig starkem Bedürfnis nach Struktur, Einheitlichkeit und Transparenz

Ist-Stand Anfang 2026 und Anzahl der jew. Schulen



Beispielhafte Entwicklungsprozesse und Teilkonzepte

Seewiesenschule Esslingen → Auszug aus dem „Seewiesenweg“

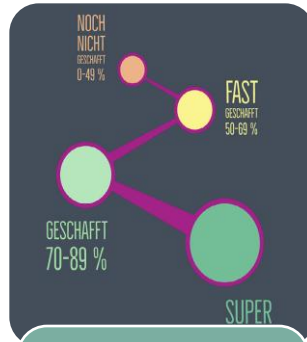


2013-2015
Individuelle Lernzeiten, Lerntagebuch und Feedback, Coaching, Schüler-Eltern-Lehrer-Gespräche, soziale Kompetenz-trainings und eine Rhythmisierung des Ganztags werden als Bausteine in das Schulprogramm aufgenommen.



2016
Zusammen mit *LEB online* programmieren ein **individualisiertes Lernplansystem**, das 28 verschiedene Lernpläne auf Knopfdruck ermöglicht.

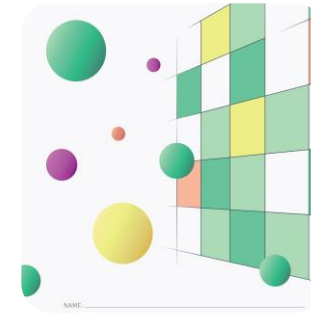
Der Lernplan erscheint jede Woche neu und wird zum festen Bestandteil des **Lerntagebuchs**.



2017
• Entwicklung des „**Geschafft-Feedbacks**“ als Reaktion auf die Auseinandersetzung mit dem Growth Mindset nach Carol Dweck
• Entwicklung erster prozessbezogener **Kompetenzraster** (mehrjährig angelegte „Roadmaps“) auf Grundlage der IQB-Kompetenzstufenmodelle in 4 Fächern



2018
• Einführung der Lernerabzeichen als **Graduierungssystem**: Starter, Könnler, Profi
• 3:1 Feedback wird Teil des Lerntagebuchs
• Geschäftskultur wird zum Herzstück



2023
• Aufnahme in **Landesschulversuch** „lernförderliche Leistungsrückmeldung“



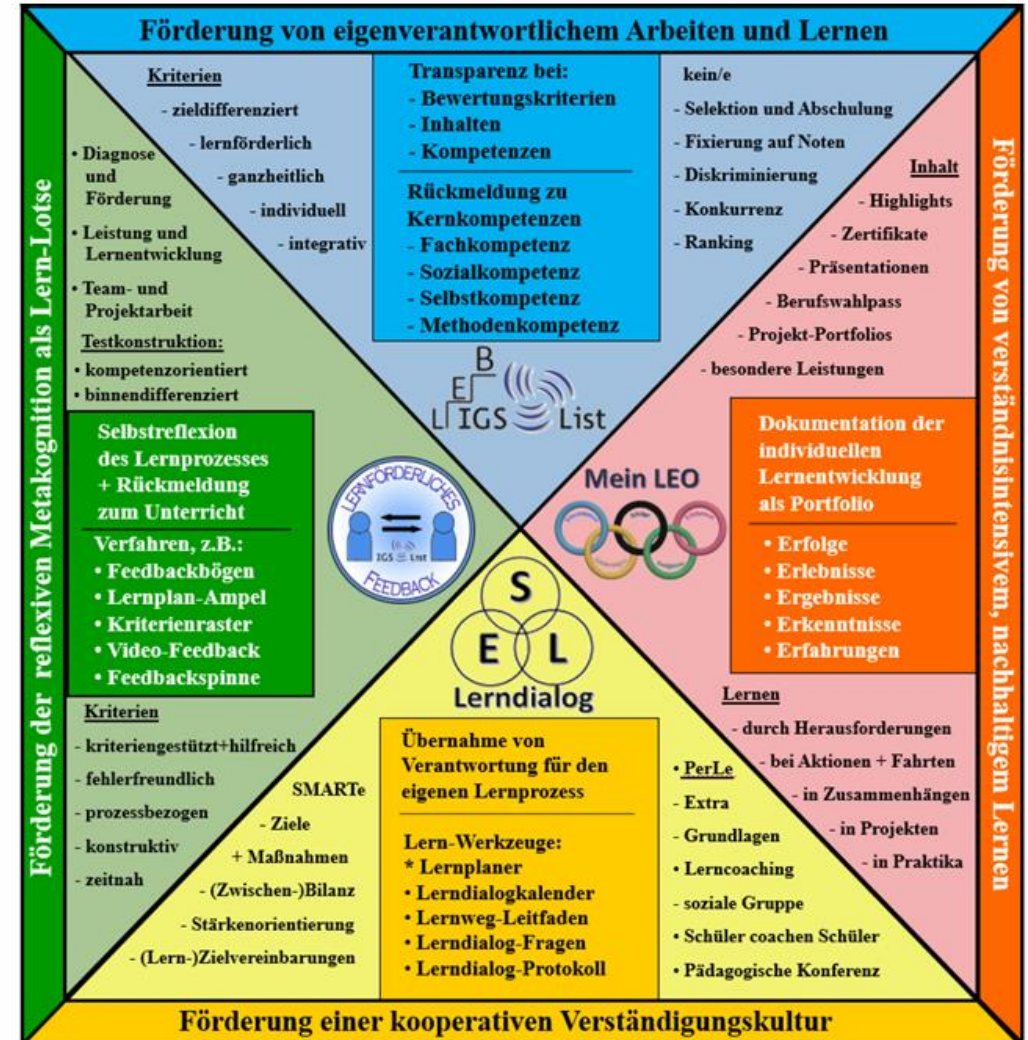
2025
• „Roadmaps“ für viele weitere Fächer etabliert
• Integration ins **Lerntagebuch**

Beispielhafte Entwicklungsprozesse und Teilkonzepte

IGS List Hannover → Verbindung aller „Bausteine“ in einem Gesamtkonzept unter der Überschrift „Lern- und Feedback-Kultur“.

1. **Lernentwicklungsordner formativ** (mit regelm. Selbsteinschätzungsbögen entsprechend der unterschiedlichen Kompetenzraster in allen Fächern),
2. **Lernförderliches Feedback**
3. **Lerndialoge**
4. **Lernentwicklungsbericht summativ** (Feedback-Quadrat) → 5-jähriger Entwicklungsprozess, der alle Fächer und Jahrgangsstufen umfasst.

<https://www.igslist.de>



Tipps für ein schrittweises Vorgehen

- **Keine Überforderung erzeugen:** Schrittweise Weiterentwicklung vom fremdgesteuerten zum selbstregulierten Lernen. Zu Beginn erste Einbindung in Planung des Lernens und Reflexion erst für fortgeschrittene Lernende (Logbuch in Jg. 5/6, Lerntagebuch ab Jg. 6/7, mehr selbstgesteuertes Lernen ab Jg. 7/8). Weniger ist mehr (kurze Einträge, klare Routine, einfache Sprache).
- **Überprüfen Sie die Wirkung direkt bei und mit den SuS:** Sie müssen verstehen, warum sie etwas tun. Was für einen Nutzen sie davon haben. Wie es ihr Lernen fördert. Damit das gelingt, braucht es Transparenz und Konsequenz seitens der Lehrkräfte.
- **Nutzen Sie das Engagement von „Treiber:innen“ um loszugehen:** Planen Sie dann im Prozess ein, wie sich weitere Kolleg:innen überzeugen lassen und wer wann mitgenommen werden muss.
- **Machen Sie Vorlagen für sich passend:** Inspiration ist fantastisch, aber eine einfache Übernahme von Dokumenten funktioniert i.d.R. schlecht und führt schneller zu Widerständen oder Ablehnung.

Kontakt:

Valeska Pannier

Referentin und Interim-
Leitung EmS

valeska.pannier@dkjs.de

D

A

N

K

E