

Chance oder Fluch

Beurteilen und bewerten: Fair und konstruktiv.

Birgit Thurmman (EHKS); Mirela Bebeti, Imken Göllner (Fachschule für Dialog und Anleitung)

Bewertungen sind zunächst weder Fluch, noch Chance. Vom *Umgang* mit ihnen hängt es ab, ob sie als Chance oder als Fluch verstanden werden. Im Rahmen des Workshops wurden die verschiedenen Bedingungen für einen Chancen eröffnenden Umgang mit Bewertungen entwickelt und ausgelotet.

Zunächst eine kurze Darstellung der unterschiedlichen Funktionen, die eine Beurteilung haben kann:

1. Berichts oder Kommunikationsfunktion

- PraktikantInnen werden über ihren Leistungs- und Entwicklungsstand informiert.
- Austausch zwischen PraktikantIn, AnleiterIn und Schule über den aktuellen Leistungsstand
- Bericht für mögliche spätere Arbeitgeber

2. Rückmeldefunktion:

- Die Bewertungen können SchülerInnen/PraktikantInnen darin unterstützen, ihre Stärken und Schwächen wahrzunehmen
- Ein möglichst realistisches Selbstbild kann aufgebaut werden
- Entwicklungsfortschritte werden zurückgemeldet
- AnleiterInnen können ihre Verantwortung nutzen und durch entsprechende Zensuren und Rückmeldungen deutlich machen, für wie geeignet sie die Praktikantin für den angestrebten Beruf hält.
- Die Beurteilung enthält Angaben über Erfolg oder Nicht-Erfolg des abgeleisteten Praktikums.

3. Anreiz- oder Motivationsfunktion:

- Gute Zensuren motivieren günstigenfalls den Erfolg zu halten oder auszubauen
- Schlechte Zensuren können motivieren, Defizite auszugleichen;
- Im Rahmen von Feedback-Gesprächen können konkrete fachliche Hinweise gegeben werden. (Es wird deutlich, worauf es ankommt)

5. Rückmeldung und Reflexionsfunktion für AnleiterInnen und Lehrer

- Insbesondere bei schlechten Leitungen lohnt eine selbstkritische Reflexion:
 - Wurde der zu vermittelnde Stoff bzw. die wesentlichen Fähigkeiten angemessen vermittelt?
 - Hat die Praktikantin, der Praktikant alle notwendige Unterstützung bekommen?

Bewertungskriterien als Basis tragfähiger, transparenter und damit fairer Bewertung:

Eine wichtige Grundfrage lautet: Wie komme die AnleiterIn zu tragfähigen Bewertungskriterien – und welche Rolle spielen sie im Rahmen des Beurteilungsprozesses?

Bewertungskriterien können einen sehr unterschiedlichen Ursprung haben, wie im Folgenden aufgezeigt werden soll:

Zunächst gibt es allgemeine, offene Kriterien, die bisweilen von der Schule vorgegeben werden, die aber auch in der Einrichtung ausgehandelt werden können. Zu diesen Kriterien gehört beispielsweise:

- Umgang mit Hilfestellungen
- Interessen und Bedürfnisse der Kinder wurden wahrgenommen
- Kontakt zu den Kindern
- Verbindlichkeit von Absprachen
- Belastbarkeit
- Motivation
- ...

Neben den offenen Kriterien können aber auch unausgesprochene, verdeckte Aspekte für die Bewertung maßgeblich werden:

Werden beispielsweise pädagogische Grundhaltungen der AnleiterIn in Frage gestellt, werden die AnleiterInnen sehr unterschiedlich reagieren. Einige AnleiterInnen begrüßen derartige Auseinandersetzungen, andere AnleiterInnen fühlen sich kritisiert. Beides wird Einfluss auf die Bewertung haben – aber sehr unterschiedliche! Auch stellte sich die Frage, welchen Einfluss z.B. Alter, Aussehen, Geschlecht oder Nationalität haben können. Es ließen sich viele weitere Beispiele für möglicherweise verdeckte Beurteilungskriterien nennen.

Man war sich im Workshop einig, dass es sich lohnt, die eigenen Kriterien genau zu reflektieren, um sich auch der verdeckten Anteile bewusst zu werden. Insofern kann die Entwicklung tragfähiger Bewertungskriterien auch genutzt werden, um die eigene Haltung sowie die pädagogische Arbeit zu reflektieren, um sich der eigenen Ansprüche bewusst zu werden.

Was zeichnet nun einen qualitativ hochwertigen Bewertungsprozess aus?

Qualitätskriterien für den Bewertungsprozess:

Beurteilungskriterien	Umgang mit Zensuren	Rückmeldungsgespräche mit Bewertungen	Schriftliche Beurteilung
<ul style="list-style-type: none"> Die Kriterien sind allen Beteiligten vom Beginn des Praktikums an bekannt Die Kriterien werden gleich zu Beginn des Praktikums besprochen Die Kriterien sind (teilweise) aushandelbar und können gegebenenfalls erweitert werden Sie werden verständlich formuliert Sie sind inhaltlich nachvollziehbar 	<ul style="list-style-type: none"> Es ist bekannt, für welche Leistung es welche Zensur gibt Es werden gleichermaßen objektive Leistungskriterien <u>und</u> individuelle Entwicklungen der PraktikantIn berücksichtigt 	<ul style="list-style-type: none"> Finden mindestens zwei Mal während des Praktikums statt Bei der Bewertung wird zwischen Person und Verhalten klar getrennt Berücksichtigung von Selbst- und Fremdbild Die zuvor ausgehandelten Kriterien werden berücksichtigt Beratungsgespräche und bewertende Rückmeldung werden erkennbar voneinander getrennt 	<ul style="list-style-type: none"> Inhalt der Beurteilung ist für alle Beteiligte nachvollziehbar, die einzelnen Aspekte können nachvollziehbar begründet werden Text und Zensur passen zusammen Vorversion wird mit der Leitung oder einer anderen KollegIn besprochen, reflektiert und begründet Vorversion wird mit der PraktikantIn besprochen und gegebenenfalls verändert Liegt rechtzeitig zum Praktikumsende vor und wird im Abschlussgespräch gemeinsam mit betreuender Lehrkraft, AnleiterIn und PraktikantIn besprochen

Die im Workshop entstandene Auflistung ließe sich vermutlich je nach Einrichtung erweitern und verändern und stellt insofern lediglich eine Diskussionsgrundlage dar.

Beurteilungskriterien sind immer dann besonders gut nachvollziehbar, wenn sie sich auf beobachtbares Verhalten beziehen. Aus diesem Grund wurde im Workshop der Versuch unternommen, zu ausgewählten Bereichen sog. Indikatoren zusammenzutragen. Die Darstellung erhebt keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit, sondern soll lediglich anregen, in den Einrichtungen gemeinsam zu überlegen, wie Einrichtungsspezifische Indikatoren aussehen könnten. Selbstverständlich werden zusätzlich je nach Art des Praktikums unterschiedliche Indikatoren bedeutsam sein.

Im Folgenden werden zunächst einzelne Ergebnisse aus dem WS vorgestellt, sie dienen lediglich als Anregung. Im Anschluss daran befindet sich eine leere Liste, die in den jeweiligen Einrichtungen ausgefüllt werden kann.

Grundsätzlich ist es günstig, wenn derartige Bögen nicht nur von der AnleiterIn, sondern auch von den PraktikantInnen selber ausgefüllt werden. Auf diese Weise kann ohne großen Aufwand Übereinstimmendes oder auch Trennendes in der Selbst- und Fremdwahrnehmung herausgefunden werden. Das Bewertungsgespräch bekommt auf diese Weise eine konkrete Grundlage. Außerdem bietet es sich an, den Bogen im Verlauf des Praktikums mehrmals einzusetzen, so dass Entwicklungsverläufe nachvollziehbar dargestellt und dokumentiert werden können. Zusätzlich können die einzelnen Unterpunkte als Formulierungshilfe für den Abschlussbericht verwendet werden.

(Die Bewertungsbögen befinden sich am Ende der Darstellung)

Abschließend wurde in dem Workshop festgestellt, dass die Beschäftigung mit Bewertungskriterien eine lohnende Aufgabe für das ganze Team werden kann, denn sie ermöglicht eine sehr breit angelegte Auseinandersetzung mit pädagogischen Grundfragen. Je genauer die Kriterien bekannt und benannt sind, und je transparenter der gesamte Bewertungsablauf gestaltet wird, umso mehr wird der Umgang mit Bewertungen zu einer Chance, nicht nur für die PraktikantIn.

Kriterien	Trifft vollständig zu	Trifft meistens zu	Trifft manchmal zu	Trifft selten zu
Aufgaben, die dem Praktikanten während der Ausbildungszeit übertragen wurden				
1. Pädagogischer Bereich				
Pr. erkennt alltägliche Bedürfnisse und reagiert zeitnah (Nase putzen, Hunger...)				
Pr. plant eigene Vorhaben und führt sie selbständig durch				
Pr. Reagiert situationsangemessen auf Vorschläge der Kinder (Buch lesen...)				
Pr. Erkennt emotionalen Zustand der Kinder und reagiert entsprechend				
Pr. Erkennt Entwicklungsbesonderheiten und kann darauf reagieren				
2. Organisatorischer Bereich				
Pr. kennt wiederkehrende Aufgaben und übernimmt diese unaufgefordert				
Pr. führt die Anwesenheitsliste oder andere Dokumentationen selbstständig durch				
Pr. kennt die Tages- Wochenstruktur und richtet sein Handeln danach aus				
Pr. übernimmt organisatorische Dienste außerhalb des Gruppenalltags				
Pr. hält Terminabsprachen zuverlässig ein, ist pünktlich				
Arbeitsweise des Praktikanten				
1. Fachkompetenz				
Pr. kennt die Konzeption der Einrichtung und richtet sein Handeln danach aus				
Pr. erkennt den Entwicklungsstand der Kinder und reagiert altersgemäß				
Pr. kennt die Bildungsbereiche und kann seine Tätigkeit zuordnen				
Kann für die Kinder Entwicklungsziele formulieren				
Pr. stellt gezielt fachliche Fragen, die sich aus dem pädagogischen Alltag ergeben.				
Erarbeitet die schulischen Aufgaben selbstständig				
Kann das pädagogische Handeln nachvollziehbar begründen				
2. Methodenkompetenz				
Auswahl der Methoden ist situationsangemessen				
Kann die Wahl der Methoden begründen				
Verwendet unterschiedliche methodische Ansätze				
Kann den Inhalt eines Bilderbuches durch verschiedene Methoden vermitteln				
3. Sozialkompetenz				
Pr. kann Konflikte mit oder zwischen Kindern lösen				
Pr. kann sich empathisch in die jeweilige Situation der Kinder/Eltern und Mitarbeiter einfühlen				
Pr. ist freundlich zu MitarbeiterInnen und Eltern				
Pr. kann eigene Bedürfnisse benennen und gegebenenfalls zurückstellen				
Pr. begegnet allen (Kindern, Eltern, Mitarbeitern) respektvoll				
4. Selbstkompetenz (Berufsrolle/Nähe und Distanz, / Umgang mit Kritik)				
Praktikant reflektiert das eigene Handeln kritisch				
Pr. nimmt Kritik an				
Pr. handelt rollenklar in den unterschiedlichen Anforderungssituationen				
Pr. kennt seine Stärken und seine Grenzen				

	Trifft vollständig zu	Trifft meistens zu	Trifft manchmal zu	Trifft selten zu
Kooperation mit den am Erziehungsprozess beteiligten (Teamfähigkeit)				
1. Zusammenarbeit mit MitarbeiterInnen				
Pr. kann Kritik angemessen äußern				
Pr. bringt eigene Ideen ins team ein				
Pr. trifft Absprachen und hält sie ein				
Pr. nimmt aktiv an Besprechungen teil				
Pr. übernimmt Verantwortung für ausgewählte Aufgaben				
Pr. befolgt Anweisungen				
2. Zusammenarbeit mit Lehrern, Eltern und anderen Beteiligten				
Pr. ist sich seiner Rolle bewusst und handelt entsprechend				
Pr. bereitet sich auf entsprechende Gespräche, Treffen etc. vor				
Pr. gibt relevante Informationen zeitnah weiter				
Pr. ist höflich, pünktlich, zuverlässig				
Pr. handelt seiner Dienststelle gegenüber loyal				
3. Reflexionsfähigkeit				
Pr. nimmt Kritik an und reflektiert sie selbstständig				
Pr. sucht den fachlichen Austausch mit KollegInnen				
Pr. reflektiert unterschiedliche pädagogische Situationen				
Pr. bezieht Stellung und begründet sein Handeln nachvollziehbar				
Pr. hinterfragt Abläufe etc.				
Einsatzbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein und Selbstständigkeit				
Pr. arbeitet zeitorientiert				
Pr. arbeitet vorausschauend				
Pr. hat Überblick über anfallende Arbeiten und übernimmt diese auch unaufgefordert				
Pr. ist bereit Mehrarbeit zu übernehmen, wenn diese sich aus den Anforderungen des Alltages ergeben				

Besondere Fähigkeiten und Stärken:

Kriterien	Trifft vollständig zu	Trifft meistens zu	Trifft manchmal zu	Trifft selten zu
Aufgaben, die dem Praktikanten während der Ausbildungszeit übertragen wurden				
1. Pädagogischer Bereich				
2. Organisatorischer Bereich				
Arbeitsweise des Praktikanten				
1. Fachkompetenz				
2. Methodenkompetenz				
3. Sozialkompetenz				
4. Selbstkompetenz (Berufsrolle/Nähe und Distanz,/ Umgang mit Kritik)				
Kooperation mit den am Erziehungsprozess beteiligten (Teamfähigkeit)				
1. Zusammenarbeit mit Mitarbeitern				
2. Zusammenarbeit mit Lehrern, Eltern und anderen Beteiligten				
3. Reflexionsfähigkeit				
Einsatzbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein und Selbstständigkeit				

Besondere Fähigkeiten und Stärken: