




## Kompetenzraster – eine neue Form der Leistungsbewertung




### Inhaltsverzeichnis


#### › Kurzbeschreibung

- › 1. Kontext, Begründungen, Ziele
- › 2. Voraussetzungen für die Einführung bzw. Durchführung
- › 3. Durchführung bzw. Ablauf (inkl. Verantwortlichkeiten)
- › 4. Zwischenbilanz (2004)
- › 5. Förderliche und hinderliche Bedingungen
- › 6. Qualitätsweiterentwicklung: Standards und Kriterien für die (Selbst-) Evaluation
- › 7. Besondere Bemerkungen
- › Materialien

### Kurzbeschreibung

Am Institut Beatenberg wird die Gestaltung der Lernprozesse hin zu den Lernenden verlagert. Denn Lernen soll erfolgreich sein ( Abb. Erfolgskreislauf 2004). Um diese Selbststeuerung zu ermöglichen, hat die Schule verschiedene Instrumente entwickelt und weiterentwickelt. Kompetenzraster sind eines davon. Mit ihrer Hilfe werden die Anforderungen eines Fachgebiets oder überfachlichen Kompetenzbereichs transparent gemacht (s. z. B.  Kompetenzraster Englisch 2004;  Kompetenzraster ASK 2004 – Arbeits- und Sozialkompetenz; aktuelle Kompetenzraster s. unter Link: » [http://www.institut-beatenberg.ch/xs\\_datan/Materialien/kompetenzraster.pdf](http://www.institut-beatenberg.ch/xs_datan/Materialien/kompetenzraster.pdf) sowie » [http://www.institut-beatenberg.ch/xs\\_datan/Materialien/anschluss\\_kompetenzraster.pdf](http://www.institut-beatenberg.ch/xs_datan/Materialien/anschluss_kompetenzraster.pdf)). Ein Kompetenzraster ist als Matrix aus Kriterien und Niveaustufen aufgebaut, in der die Felder die Inhalte und Qualitätsmerkmale in Form präziser „Ich-kann-Formulierungen“ definieren. Ein solcher Orientierungsrahmen steckt dem individuellen Spielraum der Lernenden Grenzen. Die Lernenden können sich in diesem curricularen Bezugsrahmen positionieren (Referenzieren 2004), indem sie darin ihre Ausgangssituation, ihre Ziele bzw. die Vorgaben sowie ihre Lernergebnisse vermerken. Der methodische Ansatz sieht vor, dass individuelle Leistungen mit Referenzwerten von Kompetenzrastern in Beziehung gesetzt werden (s. dazu die Folien 37 – 42 in der Präsentation unter folgendem Link: » <http://www.updatenet.ch/images/9/9d/Praesentation-updatenet.pdf>).


Kompetenzraster sind eng verbunden mit weiteren Instrumenten zum Selbstmanagement von Lernprozessen wie: „Layout“, „Portfolio“, „Smarties“, „Lernjobs“ ( Ausschnitt Layout 2004;  Bsp. Layout Innenseite 2004;  Bsp. Layout Deckblatt 2004; aktuelle Instrumente s. unter Link: » [http://www.institut-beatenberg.ch/seite.php?top\\_id=3&nav\\_id=111&unav\\_id=33&unav\\_modul=0](http://www.institut-beatenberg.ch/seite.php?top_id=3&nav_id=111&unav_id=33&unav_modul=0) )

Lehrerinnen und Lehrer übernehmen eine Rolle als Coach, Sparringpartner, Facilitator, Lernberater. Durch persönliches Coaching entsteht ein hohes Maß an Transparenz und an Nutzen stiftender Verbindlichkeit. Ein Präsenzmodell schafft die Voraussetzungen für eine unkomplizierte Zusammenarbeit zwischen den Lehrpersonen und den Lernenden. Permanente Weiterbildung unter dem Motto „Wie können wir es noch besser machen?“ ist Bestandteil der Arbeitszeit ( Fotoprotokoll 2004).


Beschreibung: Andreas Müller  
© Institut Beatenberg  
Stand: 2010

## 1. Kontext, Begründungen, Ziele

Das Institut Beatenberg, eine private Schule mit Internatsbetrieb, wurde im Jahr 1945 gegründet. Es liegt im gleichnamigen Ort auf einer Sonnenterrasse des Berner Oberlandes (oberhalb Interlaken/Schweiz) mit unvergleichlichem Blick auf Eiger, Mönch und Jungfrau. Diese guten Aussichten sollen auf das Lernen übertragen werden. Seit Jahren setzt die Schule deshalb auf die Karte Innovation.

Unser Lernverständnis geht von persönlichen Wachstumsprozessen aus. Das heißt: Bei uns steht der Lernende mit seinen Ressourcen und Fähigkeiten im Zentrum der „Ent-Wicklung“. Denn: Jeder Mensch ist einmalig. Und entsprechend einmalig gestaltet er vor diesem biografischen Hintergrund sein Lernen. Der Schule kommt die Aufgabe zu, dieser Individualität Rechnung zu tragen. Je maßgeschneiderter die Programme sind, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie passen („tailor made learning“). Und je besser sie passen, desto wohler fühlt man sich. Erfolg und Wohlbefinden lassen sich nicht trennen ( [Abb. Erfolgskreislauf 2004](#)).

Die Straße zum Erfolg stellt sich als Dauerbaustelle dar („The road to success“, sagen die Amerikaner, „is always under construction“). Mit anderen Worten: Erfolgreiches Lernen setzt die Bereitschaft voraus, sich mit den Dingen, mit anderen Menschen und mit sich selbst kontinuierlich auseinanderzusetzen und sich verantwortlich für das eigene Lernen zu fühlen. Der Schlüssel zum Erfolg steckt innen. Wer etwas tut, um eine Belohnung zu erhalten oder eine Strafe zu vermeiden, begibt sich in entsprechende Abhängigkeiten und delegiert die Verantwortung an andere. Und das ist das Gegenteil dessen, wohin Lernen eigentlich führen sollte: von der Abhängigkeit in die Unabhängigkeit.

Am Institut Beatenberg verlagern wir entsprechend unserem Lernverständnis die Gestaltung der Lernprozesse hin zu den Lernenden. Persönliche Lernwege gehen zu können, setzt Settings voraus, in denen selbstgesteuertes Lernen überhaupt möglich ist. An der Weiterentwicklung von selbstgesteuerten Lernprozessen haben wir verstärkt seit Anfang der neunziger Jahre gearbeitet. Ideen, Verwirklichung und Verbesserung der dazu gehörenden Lernformen und Instrumente waren meist Ergebnis unserer regelmäßig durchgeführten Kollegen-Workshops ( s. z. B.  [Fotoprotokoll 2004](#)).

Es braucht eine Kultur, in der Selbstorganisation mit Überzeugung weit oben auf der Prioritätenliste steht. Und es braucht ein unterstützendes Coaching, eine Art Hilfe zur Selbsthilfe. Unser Lernansatz macht einen Wechsel erforderlich von kollektiven zu individuellen Verbindlichkeiten. Als Pendant zum individuellen Spielraum stehen Orientierungsrahmen – Kompetenzraster -, die die Anforderungen eines Kompetenzbereichs oder Fachgebiets transparent machen. Damit verbunden sind individuell formulierte Selbstverpflichtungen. Ein Aufbruch zu einer neuen Lernkultur verlangt auch und gerade nach neuen Modellen der Leistungsbeurteilung. Unser methodischer Ansatz heißt: Referenzieren.

Mit dem Referenzieren wollen wir folgende Ziele erreichen:

- Die Lernpartner bringen ihre verschiedensten Leistungen mit klaren Referenzwerten in Beziehung. Jeder Arbeit wird eine Wertschätzung entgegengebracht.
- Auf der Basis der klar und transparent formulierten Standards entstehen individuelle und differenzierte Kompetenzprofile.
- Diese Profile liefern die Hinweise für die persönlich relevanten Entwicklungsschritte. Sie sind gleichzeitig Grundlage für Fördergespräche mit den Lernpartnern und Informationsmittel für die Eltern.
- Die Schüler stärken ihre Selbstreflexionsfähigkeit als Basis für selbstgesteuertes Lernen.

Orientieren und Referenzieren mit dem Kompetenzraster als Instrument steht in unmittelbarem Zusammenhang mit weiteren Instrumenten, mit denen Lernnachweise erfolgen. Diese sind: „Smarties“ (Antizipieren, Partizipieren mit Hilfe „smarter“ Zielformulierungen), „Layout“ (Organisieren, Bilanzieren mit Hilfe einer besonders gestalteten Agenda), „Portfolio“ (Dokumentieren, Reflektieren von Lernergebnissen). Zum

Zusammenhang der Instrumente s. z. B.: » [http://www.institut-beatenberg.ch/xs\\_daten/home/artikel\\_selbstgestaltungSCREEN.pdf](http://www.institut-beatenberg.ch/xs_daten/home/artikel_selbstgestaltungSCREEN.pdf) 2006)

Unser Ansatz entspricht der Forderung des internationalen PISA-Verantwortlichen: „Schüler müssen in die Lage versetzt werden, ihre eigenen Ziele zu bestimmen, ihr Lernen selbst zu organisieren, Lernfortschritte zu bewerten und ihre Lernstrategien sich verändernden Bedürfnissen anzupassen.“ (Schleicher, Andreas, 2002)

## **2. Voraussetzungen für die Einführung bzw. Durchführung**

### **Adressatengruppe**

- Unsere Schüler stammen vorwiegend aus der deutschsprachigen Schweiz. Einige kommen aus dem angrenzenden Ausland. Ca. 90% nutzen den Internatsbetrieb.
- Die Gründe für einen Schulwechsel nach Beatenberg sind individuell verschieden. Allen Lernenden gemeinsam aber ist, dass sie aus irgendwelchen Gründen mit den vorherigen Schulen nicht zufrieden waren - oder die Schulen nicht mit ihnen. Dabei können spezielle Begabungsprofile (Hochbegabung und Defizite) ebenso eine Rolle gespielt haben wie Fragen im Zusammenhang mit der Persönlichkeits- und/oder Leistungsentwicklung.

### **Arbeitszeit- und Präsenzmodell**

- Die Lehrpersonen sind auf der Basis eines Präsenzmodells angestellt. Seit Mitte der 90er Jahre verbringen sie ihre Arbeitszeit vollumfänglich von morgens bis abends in der Schule. Alles, was an Arbeiten zu bewältigen ist, geschieht weitgehend während der Arbeitszeit.
- Dieses Präsenzmodell (im Gegensatz zu einem Lektionenmodell) schafft die Voraussetzungen für eine unkomplizierte Zusammenarbeit.
- Lernangebote, die zwischen Lerngruppen zu koordinieren sind (z. B. Intensivtrainings, s. u.) werden für die Beteiligten in einem Jahresplan übersichtlich dargestellt.
- Für Schüler gibt es, sofern nicht feste Vereinbarungen getroffen worden sind, einen gleitenden Anfang ab ca. 7.00 Uhr. Spätestens um 8.00 sollten alle begonnen haben.

### **Ressourcen**

- Für das bei uns zu zahlende Schulgeld kommen überwiegend die Eltern auf. Allerdings beteiligt sich in vielen Fällen auch die öffentliche Hand mit je nach Kanton unterschiedlichen Institutionen an der Finanzierung.
- In unseren ehemaligen Schulzimmern haben wir die Wände eingerissen. Für die Lernenden haben wir nun funktionelle „Großraumateliers“ sowie Kleingruppen- und Besprechungsräume zur Verfügung (z. B. für individuelles Coaching, für Intensivtrainings). Die großen Arbeitsräume bieten einen Arbeitsplatz pro Schüler, einen PC für je zwei Schüler, Bibliotheks-, Material-, Präsentationsecken (mit den für Präsentationen erforderlichen technischen Einrichtungen) u. ä.

### **Entwicklung eines Modells zum Referenzieren**

- Im Rahmen unserer wöchentlichen Workshops (s. u.) waren wir ab Mitte der neunziger Jahre der Frage nachgegangen, wie Leistungen der Schüler transparent gemacht werden können.
- Dazu bedurfte es eines Instruments, das sowohl Standards benennt als auch eine „Standortbestimmung“ des Lernenden im Lernprozess ermöglicht und damit eine intra-individuelle Vergleichbarkeit bietet.

- Erste Erfahrungen wurden mit dem Europäischen Sprachenportfolio gesammelt ([Raster-zur-Selbstbeurteilung](#)).
- Auf der Grundlage dieses Impuls gebenden Beispiels haben wir im Jahr 2000 das Kompetenzraster als Instrument entwickelt und als Referenzrahmen für mehrere Fachgebiete wie auch für überfachliche Kompetenzdimensionen erstellt.

### **Zur Kooperations- und Leitungsstruktur**

- Der „Geber“ dieses Schulentwicklungsbausteins hat als Leiter des Instituts Beatenberg die Verantwortung dieser Schule inne.
- Eine seiner Hauptaufgabe sieht er darin, nur „ja keine Ruhe aufkommen zu lassen“, sondern eine Kultur der kontinuierlich Suche nach Verbesserungsmöglichkeiten und deren Umsetzung im Kollegium zu pflegen.
- Über die gemeinsame Weiterentwicklung von Ideen im Rahmen der wöchentlichen Workshops sind alle Kollegen in die Entscheidungsfindung einbezogen.
- Lehrer mit der jeweiligen Fakultas Deutsch, Französisch, Mathematik oder Englisch bilden eine Fachschaft. Sie bieten die „Intensivtrainings“ an, die auf diesen Fachsystematiken basieren.
- Jeweils zwei bis drei Lehrer bzw. Lerncoaches arbeiten im Team zusammen. Sie sind für eine Lerngruppe zuständig und bilden mit dieser gemeinsam das Lernteam.

### **Lernteams**

- Es gibt vier Lernteams mit jeweils 12 bis 15 Lernpartnern und ihren Lerncoaches. Die Lernenden werden von einem persönlichen Lerncoach begleitet.
- Diese – heterogenen – Lernteams sind alters- und leistungsmäßig durchmischt.
- In dieser Bezugsgruppe finden die Schüler Kooperationspartner für Partner- und Gruppenarbeit oder Ansprechpartner und Austausch, wenn sie einzeln arbeiten.


### **Personalrekrutierung**

- Bei den Kollegen handelt es sich um ausgebildete Lehrer für die Sekundarstufe I.
- Sie waren oft mit der Art des Unterrichtens, wie sie es aus der Staatsschule kannten, nicht zufrieden und boten ihre Mitarbeit im Institut Beatenberg an.
- Über Personaleinstellungen entscheidet der Leiter des Instituts Beatenberg.


### 3. Durchführung bzw. Ablauf (inkl. Verantwortlichkeiten)

Kompetenzen beschreiben, ob und inwieweit sich ein Mensch gegenüber selbst oder fremd gesetzten Anforderungen gewachsen, handlungsfähig und erfolgreich erlebt. Unter dem „Referenzieren“ verstehen wir eine lösungs- und entwicklungsorientierte Form der Leistungsbeurteilung, die klar, transparent, nachvollziehbar ist. Individuelle Leistungen werden mit einem Referenzwert in Beziehung gebracht. Die Lernenden können sich in diesem Bezugsrahmen positionieren. Im Gegensatz zur abstrakten Note machen die „Ich-kann-Formulierungen“ in den Feldern des Kompetenzrasters (s. u.) deutlich, welche Leistungen der jeweilige Schüler zu erbringen fähig oder willens war und wo in Zukunft die Akzente zu setzen sind.




#### Die Rolle der Lernenden

- Die Schüler übernehmen die Hauptverantwortung für ihre Leistung und deren Qualität.
- Zur Selbststeuerung ihrer Lernprozesse nutzen sie Lernarrangements wie Schülerarbeitsplatz, Lernteams, Coaching, Lernlandschaften, Intensivtrainings, Themenzyklen. Spezielle Instrumente wie Kompetenzraster mit klar formulierten Qualitätsstandards, Portfolio, Layout für die persönliche Arbeitsorganisation unterstützen sie durchgängig bei Planung, Standortbestimmung, Reflexion und Kommunikation ihrer Lernprozesse und Ergebnisse (  Bsp. Lernsequenz).
- Sie arbeiten in relativ offenen, leistungsheterogenen Settings weitgehend individuell, in ihren eigenen Lerntempi und auf ihren eigenen Lernwegen. Einen großen Teil ihrer Arbeitszeit (mindestens 50%) gestalten sie in eigener Regie.

#### Lernarrangements

- An jedem Schülerarbeitsplatz steht eine „richtige“ Baustelle (  Bild Baustelle 2004): Auf einem Sockel sind senkrecht zwei rot-weiße Absperrungslatten angebracht. Oben auf den Latten ist z. B. ein Bauhelm befestigt. Unser „inneres“ Bild von Lernprozessen als einer Art Dauerbaustelle nimmt hier Gestalt an. Diese Baustelle bildet die symbolträchtige „Hardware“ für das Referenzieren. Die Kompetenzraster (s. u.) werden an den Absperrungslatten befestigt und sind somit für jeden einsehbar und transparent.
- Zu ihren Aufgaben kommen die Schüler beispielsweise über sogenannte „LernJobs“. Die einzelnen Felder der Kompetenzraster mit ihren Formulierungen haben Modulcharakter. Hinter jedem dieser Module verbergen sich „Lernlandschaften“. Sie sind ein Gemeinschaftswerk des Kollegiums oder einzelner Fachschaften und werden laufend erweitert. Zugang erhalten die Lernenden über ihre Lehrer oder über den Computer. Per Mausklick können Informationen abgerufen werden: Beispiele, Arbeitsimpulse, praktische und lebensnahe Aufgaben, Materialien, Checklisten, Hinweise auf Lernprogramme, Orientierungstests, ... (aktuelle Beispiele s. unter Link: » [http://www.institut-beatenberg.ch/seite.php?top\\_id=3&nav\\_id=111&unav\\_id=18&unav\\_modul=0](http://www.institut-beatenberg.ch/seite.php?top_id=3&nav_id=111&unav_id=18&unav_modul=0) sowie » [http://www.institut-beatenberg.ch/xs\\_daten/Materialien/Artikel/artikel\\_lernjobs.pdf](http://www.institut-beatenberg.ch/xs_daten/Materialien/Artikel/artikel_lernjobs.pdf) ).
- In den Fächern Deutsch, Französisch, Englisch und Mathematik finden Lerngruppen übergreifend Intensivtrainings in altersübergreifenden, jedoch leistungsbezogenen homogenen Kleingruppen statt. Hier können die Lernenden fachbezogen und ihrem Kenntnisstand entsprechend ihr Wissen erweitern.
- Themenzyklen (z. B. Science, Raum und Zeit) und eine Vielfalt spezieller Lernanlässe ergänzen das Programm.

**Aufbau und Beispiele für Kompetenzraster** (aktuelle Kompetenzraster s. unter Link:  
» [http://www.institut-beatenberg.ch/seite.php?top\\_id=3&nav\\_id=111&unav\\_id=34&unav\\_modul=0](http://www.institut-beatenberg.ch/seite.php?top_id=3&nav_id=111&unav_id=34&unav_modul=0) )

- Das Kompetenzraster ist eine Matrix, die in der Senkrechten jene Kriterien der Kompetenzbereiche aufführt, die ein bestimmtes Fachgebiet (z. B. Englisch) oder auch das Arbeits- und Sozialverhalten (  [Kompetenzraster ASK 2004](#)) inhaltlich bestimmen („Was?“). Inhaltliche Kriterien z. B. für die Arbeits- und Sozialkompetenz sind: Selbststeuerung, Kreativität, Qualität, Interaktion und „Commitment“. In der Waagerechten werden zu jedem dieser Kriterien aufsteigend Niveaustufen definiert („Wie gut?“) (zum Aufbau eines Kompetenzrasters siehe die Abbildung auf Folie 37 unter Link: » <http://www.updatenet.ch/images/9/9d/Praesentation-updatenet.pdf>)
- Die Felder der Matrix definieren die Inhalte und die Qualitätsmerkmale - beobachtbare Verhaltensmerkmale - in Form präziser „Ich-kann-Formulierungen“. Z. B. ist dort für Englisch, Stufe 2, zusammenhängendes Sprechen, formuliert: „Ich kann mit einfachen Sätzen Menschen, die ich gut kenne, beschreiben“ (  [Kompetenzraster Englisch 2004](#); aktuelle, überarbeitete Kompetenzraster s. unter Link: » [http://www.institut-beatenberg.ch/xs\\_daten/Materialien/kompetenzraster.pdf](http://www.institut-beatenberg.ch/xs_daten/Materialien/kompetenzraster.pdf) ). Für die Arbeits- und Sozialkompetenz ist zum Kriterium „Interaktion“ in der höchsten Niveaustufe C1 formuliert (Auszug): „Ich kann aktiv die Zusammenarbeit mit anderen Menschen suchen und mich auch in Führungsrollen nützlich machen. Ich kann mich offen und konstruktiv mit anderen auseinandersetzen. ... Ich kann Verantwortung übernehmen ...“ (  [Kompetenzraster ASK 2004](#); aktuelle, überarbeitete Kompetenzraster zu „Anschlusskompetenzen“ s. unter Link: » [http://www.institut-beatenberg.ch/xs\\_daten/Materialien/anschluss\\_kompetenzraster.pdf](http://www.institut-beatenberg.ch/xs_daten/Materialien/anschluss_kompetenzraster.pdf) ).

### **Zuordnung von Lernleistungen (Referenzieren)**

- Mit den „Ich-kann-Formulierungen“ stecken die Kompetenzraster den Erwartungshorizont von einfachen Grundkenntnissen bis hin zu komplexen Fähigkeitsstufen ab. Diese klare inhaltliche Abgrenzung der einzelnen Felder erleichtert den Schülern die Orientierung bei der Auseinandersetzung mit den Themenbereichen und ermöglicht ihnen das Referenzieren.
- Ziele und Ergebnisse der Arbeit der Lernenden finden ihren Niederschlag - bzw. ihre Referenz - in den Rubriken der Kompetenzraster. Dazu besprechen die Schüler ihre entstandenen Arbeiten mit ihrem Coach und schlagen vor, wo die einzelne, von ihnen fertig gestellte Arbeit in den jeweiligen Kompetenzrastern einzuordnen sei.
- Farbige, mit Nummern versehene Klebepunkte, die der Schüler anschließend nach Absprache mit dem Lerncoach in die Rasterfelder klebt, machen deutlich, welchen Kriterien und Qualitätsmerkmalen seine Leistung entspricht, wo sich Stärken und Schwächen abzeichnen und wo weitere Lernschritte ansetzen sollten. Jeder Farbpunkt markiert die Qualitätsstufe eines Lernnachweises. Er ist eine Art „Checkpoint“. Schulisches Lernen ist damit als Dauerprozess des Sich-Auseinandersetzens eingebettet in ein integrales System von „Checks & Balances“ (s. auch Link: » <http://www.updatenet.ch/images/9/9d/Praesentation-updatenet.pdf> , Folie 41).

### **Lernportfolio**


- Die Nummer auf den in die Kompetenzraster eingeklebten farbigen Punkten findet sich auf den Schülerarbeiten wieder, die die Schüler in ihren Lernportfolios ablegen. Damit kann jedes abgelegte Arbeitsergebnis einem Lernstand zugeordnet werden, der als Punkt im Kompetenzraster auftaucht.


- Im Lernportfolio dokumentieren und präsentieren die Schüler ihre schulische und persönliche Entwicklung. Dazu wählen sie authentische Belege von Arbeiten und anderen Leistungsausweisen aus. Diese versehen sie mit einem Kommentar, der die von ihnen gewonnenen Erkenntnisse deutlich macht. Ein Lernportfolio vermittelt Lernenden wie auch Lehrern einen vertieften Einblick in die Arbeit des Lernenden, in den beschrittenen Lernweg und die dabei durchlaufenen Stationen. Dies ermöglicht eine differenzierte Beurteilung der Lernergebnisse.



## Kompetenzprofil

- Durch die farbigen Punkte im Kompetenzraster entsteht mit der Zeit ein individuelles und differenziertes Kompetenzprofil im jeweiligen Fachbereich (eine „Lernspur“ auf einem Raster).
- Die entstehenden Profile spiegeln die Qualität und Quantität der Leistungen in den betreffenden Gebieten. Sie zeigen dem Schüler, dem Lehrer und auch den Eltern direkt und unmittelbar, was ein Schüler an Leistungen erbracht hat.
- Die verorteten farbigen Punkte erlauben ein in Beziehung setzen von Lernausgangslage, eigenem Stärken-Schwächen-Profil, gesetzten Zielen und Anforderungen weiterer Ausbildungsstufen, persönlichen Ansprüchen und erbrachten Leistungen. Die sich aus diesem Vergleich ergebenden und auf einen Blick sichtbaren Differenzen zeigen den Handlungsbedarf (s. Link: <http://www.updatenet.ch/images/9/9d/Praesentation-updatenet.pdf> , Folie 41).
- Entsprechend lassen sich Lernvereinbarungen treffen, Akzente setzen und Programme gestalten, die der individuellen Situation und den Bedürfnissen Rechnung tragen. Der Gestaltende ist dabei hauptsächlich der Schüler selbst. Von seinem Coach erhält er die erforderliche Unterstützung. („Hilfe zur Selbsthilfe“). Das Lernen wird damit zu einer wirklich persönlichen Angelegenheit.


**Das „Layout“ – ein Instrument zur Selbstorganisation** ( [Ausschnitt Layout 2004](#); aktuelle Version s. Link: [http://www.institut-beatenberg.ch/xs\\_daten/Materialien/layout.pdf](http://www.institut-beatenberg.ch/xs_daten/Materialien/layout.pdf))

- Bei ihren Lernvereinbarungen mit dem Coach stützen sich die Schüler auf ein einfaches aber wirkungsvolles Instrument des Selbstmanagements namens „Layout“. Es wurde am Institut Beatenberg Mitte der 90er Jahre entwickelt und wurde laufend den gewonnenen Erkenntnissen und den sich verändernden Anforderungen angepasst.
- Das Layout dient der differenzierten Planung mit der Formulierung eines Wochenschwerpunkts, persönlicher Zielformulierungen, der systematischen Reflexion, Erfolgseinschätzung, dem Feedback und auch „Feedforward“. Es zielt darauf ab, den Lernenden das Vertrauen in die eigene Kraft zurückzugeben und darauf hin zu wirken, Erfolg als Resultat persönlicher Anstrengung wahrzunehmen (Selbstwirksamkeit).
- Es besteht aus einem gefalteten und bedruckten Papier - etwas besserer Qualität, um die Wertschätzung auszudrücken. Über das Schuljahr hinweg werden diese Papiere von den Lernenden in einem Ordner aufbewahrt, um so eine schulische und persönliche Entwicklung zu dokumentieren und nachvollziehbar zu machen. Die schriftliche Form schafft eine besondere Verbindlichkeit, eine Selbstverpflichtung.
- Die Innenseiten des Layouts enthalten einen Agendateil zur Terminplanung und Arbeitsorganisation für den Zeithorizont einer Woche ( [Bsp. Layout Innenseite 2004](#)).
- Mit dem Wochenschwerpunkt auf der vorderen Deckblattseite wird ein „Grundriss“ dessen gezeichnet, was innerhalb einer Woche, wie und warum es zu geschehen hat. In einer Art Selbstvereinbarung beantwortet der Schüler für sich die Frage „Was muss bis Freitag passiert sein, damit ich sagen kann, ‚Es hat sich gelohnt?‘“. Bei der Suche


nach einer Antwort setzt sich der Lernende mit Werten, Anforderungen und ganz praktischen Problemstellungen persönlicher oder schulischer Art auseinander (  Bsp. [Layout Deckblatt 2004](#)).

- Auf sinnlich wahrnehmbare Kriterien der Wirksamkeit zielen die Folgefragen: „Woran erkennst du, dass es geschehen ist?“ und „Woran erkennt ... (z. B. der Coach oder ein Mitschüler) dass es geschehen ist?“ Der Lernende wird so „gezwungen“ sich ein konkretes Bild dessen zu machen, was passieren soll (Bsp.: „Ich kann eine Gebrauchsanweisung für das Kürzen von Brüchen gestalten, die es drei Mitschülern ermöglicht, entsprechende Aufgaben zu lösen“). (  Bsp. [Layout Deckblatt 2004](#))
- Mit derlei lösungs- und entwicklungsorientierten Fragestellungen sollen innere Bilder entstehen. Wir gehen davon aus, dass der Schüler implizit den Transfer schon geleistet hat, wenn er in der Lage ist, eine entsprechende Beschreibung zu formulieren.
- Zur Reflexion am Ende der Woche formuliert der Schüler mindestens drei Situationen, in denen er sich erfolgreich gefühlt und das auf eigene Aktivitäten zurückgeführt hat (  Bsp. [Layout Deckblatt 2004](#)).


## Coaching


- Der Lehrer wird zum Coach, zum Sparringpartner, zum Facilitator, zum Lernberater.
- Die Lernenden setzen sich mit ihrem Coach zu den für sie relevanten Themen im klar definierten curricularen Rahmen (Kompetenzraster) zusammen und auseinander. Insbesondere beraten sie gemeinsam die Zuordnung der Leistung zum Kompetenzraster und sprechen über die weiteren Lernschritte. Daraufhin gehen die Lernenden individuelle Verbindlichkeiten ein (  [Ausschnitt Layout 2004](#)).
- Zum Wochenabschluss gibt ein Coach – orientiert an den Eintragungen der Lernenden in ihrem „Layout“ und in ihren Kompetenzrastern – ein strukturiertes Feedback und schlägt mit einem „Feedforward“ durch Hinweise und Anregungen eine Brücke zur nächsten Woche (s. „Erkenntnisse/ Vereinbarungen“ auf der Rückseite der aktuellen Version des Layout unter Link: » [http://www.institut-beatenberg.ch/xs\\_daten/Materialien/layout.pdf](http://www.institut-beatenberg.ch/xs_daten/Materialien/layout.pdf)).

## Kooperation und Weiterentwicklung im Kollegium

- Teil der Arbeitszeit nach dem Präsenzmodell ist die permanente Weiterbildung.
- An einem festgelegten Nachmittag der Woche treffen sich die Lehrpersonen zum Workshop.
- Gegenstand dieser Workshops ist die Auseinandersetzung mit dem, was getan wird, verbunden mit der Frage „Wie könnten wir es noch besser machen?“ (  [Fotoprotokoll 2004](#)).
- Zwei Ferienwochen sind ebenfalls der internen Weiterbildung gewidmet. Auf diese Weise werden jährlich fünf Arbeitswochen pro Person in die Weiterbildung investiert.



## Evaluation

- Mittels eines Fragebogens und in vielen persönlichen Gesprächen liefern die ehemaligen Schüler wertvolle Hinweise darauf, ob der Aufenthalt in Beatenberg sich in der weiterführenden Ausbildung als Nutzen stiftend herausgestellt hat. Es geht einerseits um die Frage, ob sie das nötige fachliche Wissen mitbringen. Es geht aber auch um Fragen der Lern- und Arbeitstechnik bzw. der Einstellung dazu (knowledge – skills – attitude) (  [Fragebogen 2004](#)).

- Zwei Mal jährlich beurteilen die Schüler alle Lern- und Freizeitcoaches. Die Ergebnisse werden für alle Beteiligten in allen Einzelheiten transparent gemacht. Das heisst: Alle Coaches wissen voneinander, welcher Schüler welche Bewertungen abgegeben hat. Das Gleiche gilt für die Lernenden selber ( [Unterrichtsbewertung 2004](#)).
- Die Ergebnisse der Bewertung bilden eine wichtige Grundlage für individuelle und institutionelle Entwicklungen.
- Extern lassen wir uns evaluieren und nach dem Qualitätsmanagementsystem „2Q“ (Qualität und Qualifikation; Prof. Dr. Karl Frey, ETH Zürich) zertifizieren.

#### 4. Zwischenbilanz

Der ganzheitliche Ansatz, das integrale Zusammenspiel von Settings und Tools, führt zu einer positiven Entwicklung der Selbstwirksamkeitsüberzeugungen, sowohl bei den Lernenden als auch bei den Coaches (vgl. Fuchs, Carina).

Durch die regelmäßige wöchentliche Erfolgsbilanz kommen im Verlaufe eines Jahres über hundert persönliche Erfolgsmeldungen und intern attribuierte Selbstbestätigungen zusammen. „Ich kann etwas! Ich habe etwas gelernt!“ ( [Bsp. Layout Deckblatt 2004](#)). Das ist nicht nur ein bedeutender emotionaler Faktor, sondern es ist auch von erheblicher lernstrategischer Bedeutung. Denn Erfolg führt zu Erfolg. Erfolg ist das beglückende Gefühl, etwas bewirkt zu haben ( [Abb. Erfolgskreislauf](#)), woraus neue Lernmotivation entsteht.

Die differenziert erhobenen Rückmeldungen machen deutlich, dass die Schüler ein anderes Bild von „Lernen“ entwickelt haben: Die individuellen Verbindlichkeiten, der Fokus auf ihre Ressourcen und ihre Zielsetzungen haben die Schule zu einer persönlichen Angelegenheit gemacht. Schüler verstehen sich viel mehr als Unternehmer ihrer selbst.

Gleichzeitig bieten die offenen Settings vielfältige Möglichkeiten zur Zusammenarbeit und damit zur Entwicklung sozialer Kompetenzen. Es zeigt sich, dass Schüler mit sehr unterschiedlichen Fähigkeitsprofilen in einem integrativen Schulsystem in respektvoller Weise kooperieren und voneinander lernen können (each one teach one).

Durch ihren multifunktionalen Nutzen werden Kompetenzraster und Layout zu integralen Arbeits-, Selbstführungs-, Reflexions- und Evaluationsinstrumenten. In Verbindung mit einem persönlichen Coaching entsteht ein hohes Maß an Transparenz und an Nutzen stiftender Verbindlichkeit.

## 5. Förderliche und hinderliche Bedingungen

### Förderliche Bedingungen:

- Eine systemische Betrachtung (an Stelle isolierter Einzelmassnahmen) ist Basis der erfolgreichen Umsetzung in den schulischen Alltag. Dazu gehören: Präsenzzeit, Coachingsystem, individuell gestaltbare Arbeitszeit, eigene inhaltliche Akzentsetzungen durch die Lernpartner, geeignete Werkzeuge (Kompetenzraster, Layout, Portfolio), offene Räume (auch in den Köpfen...).

### Hinderliche Bedingungen:

- Schüler bringen ein bestimmtes Bild von „Schule“ mit und ein entsprechendes Repertoire von Möglichkeiten des „So-tun-als-ob“. Es braucht deshalb manchmal einiges an Geduld, um mit ihnen einen neuen Weg zu finden.
- Zudem finden sich auch bei den Coaches ab und zu die alten Mustern wieder ein ...



## 6. Qualitätsweiterentwicklung: Standards und Kriterien für die (Selbst-) Evaluation

Kriterien für die Wirksamkeitsüberprüfung:

Kriterien für die Wirksamkeit des Ansatzes finden sich auf zwei Ebenen:

- Selbstwirksamkeitsüberzeugungen der Schüler, ihr Glaube an die eigenen Fähigkeiten, subjektive Erfolgswahrnehmungen, Zufriedenheit mit sich und der Welt, Leistungswahrnehmung (viele kleine Siege über sich selbst)
- „Anschlussfähigkeit“, erfolgreiche Gestaltung weiterführender Ausbildungen

Eingesetzte Instrumente zur Selbstvergewisserung / Selbstevaluation:

-  **Fragebogen 2004:** Sechs bzw. achtzehn Monate nach der Beendigung ihrer Schulzeit im Institut Beatenberg erhalten die Schüler einen Fragebogen. Sie geben darin Auskunft über ihre Situation in der weiterführenden Ausbildung.
- Standardisierte Tests: Drei Mal pro Jahr nehmen die Lernenden teil an flächendeckenden Schulleistungstests in der deutschen Schweiz.
- Lehrerbewertung: Zwei Mal pro Jahr werden die Lehrpersonen durch die Schüler nach verschiedenen Kriterien bewertet. Die Ergebnisse dieser Bewertung sind absolut transparent (für Schüler und Lehrer) ( **Unterrichtsbewertung 2004**).
- Qualitätssystem: Das Institut Beatenberg hat Mitte der 90er Jahre als erste Schule der Schweiz ein Qualitätszertifikat (2Q / Qualität und Qualifikation / Prof. Dr. Karl Frey, ETH Zürich) erhalten. Die Schule ist mit diesem System regelmäßig weiter kontrolliert und das Zertifikat ist entsprechend erneuert worden.

## 7. Besondere Bemerkungen

Das Institut - als bislang einziges der Schweiz – hat Aufnahme gefunden im weltweiten Netzwerk innovativer Schulen (INIS).

## Materialien

-  Abb. Erfolgskreislauf 2004
-  Kompetenzraster Englisch 2004
-  Kompetenzraster ASK 2004  – Arbeits- und Sozialkompetenz;
- » [http://www.institut-beatenberg.ch/xs\\_datan/Materialien/kompetenzraster.pdf](http://www.institut-beatenberg.ch/xs_datan/Materialien/kompetenzraster.pdf) , aktuelle Kompetenzraster; zuletzt geprüft 2010-03-19; DG
- » [http://www.institut-beatenberg.ch/xs\\_datan/Materialien/anschluss\\_kompetenzraster.pdf](http://www.institut-beatenberg.ch/xs_datan/Materialien/anschluss_kompetenzraster.pdf) , zuletzt geprüft 2010-03-19; DG
-  Referenzieren 2004
- » <http://www.updatenet.ch/images/9/9d/Praesentation-updatenet.pdf> , Folien 37 – 42 der Präsentation zur Veranschaulichung des Referenzierens; zuletzt geprüft 2010-03-19; DG
-  Ausschnitt Layout 2004
-  Bsp. Layout Innenseite 2004
-  Bsp. Layout Deckblatt 2004
- aktuelle Instrumente s. unter Link: » [http://www.institut-beatenberg.ch/seite.php?top\\_id=3&nav\\_id=111&unav\\_id=33&unav\\_modul=0](http://www.institut-beatenberg.ch/seite.php?top_id=3&nav_id=111&unav_id=33&unav_modul=0) ; zuletzt geprüft 2010-03-19; DG R; speziell zum Layout: » [http://www.institut-beatenberg.ch/xs\\_datan/Materialien/layout.pdf](http://www.institut-beatenberg.ch/xs_datan/Materialien/layout.pdf); Text zum Lernverständnis und zum Zusammenhang der Instrumente: Andreas Müller: Das Lernen gestaltbar machen, Spirit of learning, September 2006: » [http://www.institut-beatenberg.ch/xs\\_datan/home/artikel\\_selbstgestaltungSCREEN.pdf](http://www.institut-beatenberg.ch/xs_datan/home/artikel_selbstgestaltungSCREEN.pdf) ) ; zuletzt geprüft 2010-03-19; DG
-  Fotoprotokoll 2004
- Raster-zur-Selbstbeurteilung; Europäisches Sprachenportfolio (Quelle: Quelle: » <http://www.europass-info.de/DE/media/raster-zur-selbstbeurteilung.pdf>; zuletzt geprüft 2010-04-05; DG
-  Bsp. Lernsequenz
-  Bild Baustelle
- aktuelle Beispiele LernJobs s. unter Link: » [http://www.institut-beatenberg.ch/seite.php?top\\_id=3&nav\\_id=111&unav\\_id=18&unav\\_modul=0](http://www.institut-beatenberg.ch/seite.php?top_id=3&nav_id=111&unav_id=18&unav_modul=0) ; Anm. 2010-03-19, DG: zurzeit nicht verfügbar R; Text zu LernJobs: Andreas Müller: Dem Wissen auf der Spur, Spirit of learning, Februar 2003: » [http://www.institut-beatenberg.ch/xs\\_datan/Materialien/Artikel/artikel\\_lernjobs.pdf](http://www.institut-beatenberg.ch/xs_datan/Materialien/Artikel/artikel_lernjobs.pdf) ; zuletzt geprüft 2010-03-19; DG)
- > Fragebogen 2004
-  Unterrichtsbewertung 2004

## Literaturhinweise:

Fuchs, Carina: Selbstwirksam Lernen im schulischen Kontext. Kennzeichen. Bedingungen. Umsetzungsbeispiele. Dissertation in press

Müller, Andreas: Nachhaltiges Lernen. Oder: Was Schule mit Abnehmen zu tun hat. Pepp-Medien. Beatenberg. 1999

Müller, Andreas: Lernen steckt an. hep-Verlag. Bern. 2001

Müller, Andreas: Wenn nicht ich, ...? Und weitere unbequeme Fragen zum Lernen in Schule und Beruf. hep-Verlag. Bern. 2002

Schleicher, Andreas: Nach PISA: Hat das mehrgliedrige Schulwesen ausgedient. In: Universitas. Orientierung in der Wissenswelt. Nr. 674. August 2002

Veröffentlichungsliste s. unter Link: » [http://www.institut-beatenberg.ch/seite.php?top\\_id=3&nav\\_id=116&unav\\_id=19&unav\\_modul=0](http://www.institut-beatenberg.ch/seite.php?top_id=3&nav_id=116&unav_id=19&unav_modul=0) ; zuletzt geprüft 2010-03-19; DG