





## Diagnose und Beratung unter Einbeziehung eines Selbsteinschätzungsinstruments

### Inhaltsverzeichnis

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


### Kurzbeschreibung


An der "Ergotherapieschule Osnabrück" (ETOS) wird ein  **Lernkompetenzraster** als Instrument zur Selbsteinschätzung der eingesetzt. Mit Hilfe des Kompetenzrasters schätzen die Schüler ihre in der Ausbildung erreichten bzw. noch zu entwickelnden Kompetenzen ein und reflektieren sie. Dies bildet die Grundlage für Mentorengespräche, die in regelmäßigen Abständen (drei- bis viermal im Jahr) zwischen Schüler und Mentor (Dozent) durchgeführt und mit einer Lernzielvereinbarung ( **Bsp. Lernzielvereinbarung**) abgeschlossen werden.

Kompetenzraster und Mentorengespräche sind eingebettet in ein schulisches Gesamtkonzept, in dem wesentliche Anteile des Lernangebots nach einem schülerzentrierten und dem selbstgesteuerten Lernen verpflichteten Unterrichtsansatz gestaltet werden: u.a. über die Methode des "Problem Based Learnings" ( **PBL-Blockbuch**;  **Tutorenleitfaden**).

### 1. Kontext, Begründungen, Ziele

Die Entwicklung der Lernkompetenz (Sach- und Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz) und die Selbsteinschätzung der Schüler ihres, innerhalb der Ausbildung bereits erreichten und des intendierten Kompetenzniveaus, bilden mittlerweile einen wichtigen Schwerpunkt an der staatlich anerkannten Ergotherapieschule Osnabrück e.V. (ETOS).

Unsere Auseinandersetzung mit der Lernkompetenz ist u.a. eingebettet in das seit dem Jahr 2000 an der ETOS praktizierte "Problem Based Learning" ( **PBL-Blockbuch**). Dies ist eine erstmals an der "Mc. Master University" in Kanada eingesetzte Lernmethode. Sie führt die Schüler - ausgehend von einer Problemstellung (Fall, Filmausschnitte, Situationsbeschreibung) - an ein hypothesengeleitetes Bearbeiten von Problemen heran und lässt sie weitgehend selbstgesteuert arbeiten. Bei uns wird mittlerweile ca. 1/4 bis 1/3 der Unterrichtszeit auf diese Weise organisiert.

Diese Art des eigenverantwortlichen Lernens haben wir eingeführt, um den veränderten gesellschaftlichen Ansprüchen an Menschen in beruflichen Kontexten gerecht zu werden (s.  **ETOS Leitbild**). In der Ausbildungsphase kann das erforderliche Wissen für die Berufstätigkeit als Ergotherapeut nicht mehr erschöpfend erarbeitet werden, vielmehr muss - neben wichtigem Basiswissen - die Fähigkeit vermittelt werden, das Lernen zu lernen.

Unser neues Unterrichtskonzept verlangte nach adäquaten Methoden der Auswertung des selbstorganisierten Lernens. Die entscheidenden Anregungen dazu fanden wir im Dezember 2002 auf einer Tagung zur Förderung von Lernkompetenz. Das erschien uns mit dem dort vorgestellten Kompetenzraster adäquat erfassbar, reflektierbar und steuerbar zu sein.

Mit dem Kompetenzraster und dem Unterrichtskonzept des PBL verfolgen wir die folgenden Ziele. Wir wollen:

- mit diesem Instrument Diagnose und Beratung verbinden;
- die diagnostischen Fähigkeiten von Lernenden wie Lehrenden verbessern, so dass die erkannten Stärken und Verbesserungsbereiche konstruktiv auf den weiteren Lernprozess einwirken können;
- die Übernahme von Selbstverantwortung für den eigenen Lernprozess erreichen;
- Teamfähigkeit weiterentwickeln;
- die Förderung der beruflichen Identität ermöglichen;
- eine intensive Auseinandersetzung mit ergotherapeutischem Denken und Handeln anstoßen;

- die Kompetenzentwicklung erfassen, reflektieren und steuern.


## 2. Voraussetzungen für die Einführung bzw. Durchführung

### Die Einführung des "Problem Based Learning" als Unterrichtsansatz (PBL)

- Initiatorin des PBL an der ETOS war die Verfasserin des Schulentwicklungsbausteins. Die ihr bereits bekannte Methode des PBL vertiefte sie 1999 während einer mehrtägigen auswärtigen Fortbildung.
- Noch im gleichen Jahr fand in einem längeren Diskussionsprozess die Auseinandersetzung des Kollegiums über Vor- und Nachteile des PBL-Ansatzes statt.
- Ebenfalls seit 1999 arbeitete eine kleine PBL-Arbeitsgruppe an einen PBL-Konzept für unsere Institution. Von ihr wurden die inhaltlichen, curricularen und organisatorischen Klärungen vorgenommen. Dazu zählten z.B. der "PBL-Stunden-Pool"; Begriffs- und Rollenklärungen, räumliche Voraussetzungen, Unterrichts- und Zeitplan für Lehrende und Lernende (s. [Bsp. Stundenverteilung](#)), Prüfungsaufgaben, Schulung der Lehrkräfte, Handbuch mit PBL-Aufgaben ([PBL-Blockbuch](#)) und ein [Tutorenleitfaden](#) als Unterstützungsmaterial.
- Die Arbeitsgruppe initiierte auch die Diskussion über und die Erarbeitung eines Feed-Back-Instruments zur Selbst- und Fremdeinschätzung der Schüler.
- Als Ergebnis der Diskussionen und Vorbereitungsarbeiten wurde in einer Konferenz Anfang des Jahres 2000 die Einführung des PBL-Ansatzes mit zunächst einem Tag pro Woche und einem zweijährigen Erprobungszeitraum beschlossen. Dies bedeutete eine schrittweise Umstellung des Unterrichtskonzepts, bei der phasenweise nach dem PBL-Konzept und phasenweise nach traditionellen Lehr- und Lernmethoden gearbeitet werden würde. An dieser Konferenz nahmen neben der Lehrerschaft auch Lernende teil. Der Vorstand der Schule wurde ebenfalls in den Entscheidungsprozess eingebunden.
- Eine Prüfungsregelung wurde im Herbst 2000 beschlossen.
- Wir begannen im Jahr 2000 mit dem PBL-Ansatz zu arbeiten ([PBL-Unterricht](#)).

### Entwicklung und Einführung eines [Lernkompetenzrasters](#)

- Auf der Suche nach einem adäquaten Beurteilungsinstrument erhielten wir auf einer Tagung zur Förderung von Lernkompetenz im Dezember 2002 die entscheidende Inspiration. Die auf dieser Tagung vorgestellten Kompetenzraster brachten uns auf die Idee, einen Katalog zu entwickeln, der die von uns als wichtig erachteten Teil-Kompetenzen abbildet.
- Das Konzept der Lernkompetenz mit den Dimensionen Sach- und Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Selbstkompetenz wurde dem Kollegium auf einer Dienstbesprechung noch im Dezember 2002 von der Arbeitsgruppe vorgestellt. Dort diskutierten wir die Bedeutung von Kompetenzen für Lernprozesse und für die Entwicklung einer beruflichen Haltung. Wir fragten uns nach den Teil-Kompetenzen, die sowohl ein Lernender für seine Lernprozesse als auch ein Absolvent unserer Schule für sein Berufsleben braucht. Der Entwicklung eines solchen Instruments wurde zugestimmt. Ausschlaggebend war die Bereitschaft im Kollegium, in einen intensiven Dialog über Stärken und Schwächen mit einzelnen Schülern einzutreten und die Schüler in ihrem Lern-, Arbeits- und Sozialverhalten individuell zu fördern und zu fordern.
- Es sollte Diagnose und Beratung verbinden. Ebenfalls sollte es zur Selbsteinschätzung durch die Lernenden und prinzipiell auch zur Fremdeinschätzung parallel durch die Lehrenden eingesetzt werden können und durch Beratungsgespräche (Mentorengespräche) zu Impulsen für den weiteren Lernprozess führen.
- Eine Arbeitsgruppe wurde eingerichtet, die für die Entwicklung eines Entwurfs unter Berücksichtigung der zentralen Kompetenzen verantwortlich war. In unserer schuleigenen Begrifflichkeit bezeichnen wir das Instrument als "Kompetenzraster".
- Der Entwurf wurde dem Kollegium und der Schülerschaft durch die Arbeitsgruppe vorgestellt und mit ihnen diskutiert. Veränderungsvorschläge von beiden Seiten wurden in das Raster eingearbeitet.


- Die Beschlussfassung zur Einführung des Kompetenzrasters für alle Klassen und zur Vereinbarung eines Erprobungszeitraums von einem Jahr erfolgte schließlich in einer Konferenz im Januar 2003.
- Seit Beginn des Ausbildungsjahres im Februar 2003 wird das Kompetenzraster eingesetzt.
- Nach dem Erprobungszeitraum ist das Kompetenzraster Anfang 2004 von Kollegium und Schülern ausgewertet und anschließend von der Arbeitsgruppe überarbeitet worden: Von ursprünglich 64 Items ist es auf 53 reduziert worden. Alle Beteiligten stimmten für die Weiterführung der Arbeit mit dem  [Lernkompetenzraster](#).

#### **Ressourcen**


- Für die Durchführung von Mentorengesprächen sind pro Schüler und Jahr ca. 2 Lehrerwochenstunden als Zeitaufwand für die Dozenten einzuplanen. Die freiwerdenden Dozentenstunden aus den Zeiten des selbstständigen Lernens (i.d.R. ohne Dozentenkontakt) können dafür genutzt werden.

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



#### **Das Instrument**

- Das so bezeichnete  [Lernkompetenzraster](#) ist ein Instrument zur Selbstreflexion. In einer sechsstufigen Skala können die Schüler eine Selbsteinschätzung ihrer Kompetenzen vornehmen. Die Selbsteinschätzung im ausgefüllten Raster dient als Basis für ein anschließendes Beratungsgespräch und für die Formulierung einer Lernzielvereinbarung. Das Raster beinhaltet 53 Fragen zu folgenden Bereichen:
  1. Sach- und Methodenkompetenz mit Fragen zu Umgang mit Informationen, Arbeits- und Sachstrukturen, Präsentation von Lernergebnissen, eigenverantwortlichem Lernen, Problemlösungsstrategien
  2. Soziale Kompetenzen mit Fragen zu Teamfähigkeit, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit und speziellen Fragen zu Kompetenzen, die in PBL gefordert sind
  3. Selbst- und Personalkompetenz mit Fragen zu Lernmotivation, Selbsteinschätzungsfähigkeit, Frustrationstoleranz

#### **Die Mentoren und ihre Aufgaben**


- Alle Kollegen sind als Mentoren tätig.
- Die Mentoren werden von den Schülern im Rahmen der vorhandenen Kapazitäten aus einer aushängenden Liste selbst ausgewählt.
- Die Aufgaben der Mentoren sind laut Beschluss der PBL-Konferenz vom Januar 2003 folgendermaßen definiert:
  - Der Mentor ist für vier bis acht Schüler über den Zeitraum von einem Jahr verantwortlich. Er führt die Lernkompetenzgespräche in jeweils festgelegten Zeiträumen.
  - Er bespricht zusammen mit dem Schüler seine schriftliche Lernzielvereinbarung für die nächste PBL-Einheit auf der Basis des Kompetenzrasters und eventueller Rückmeldungen aus dem Tutorium ( [Tutorenleitfaden](#)). Er bespricht die Erreichung der vereinbarten Lernziele und berät ggf. über weitere Unterstützung zur Erreichung der Lernziele.

#### **Die Selbsteinschätzung im [Lernkompetenzraster](#)**

- Die Arbeit mit dem Lernkompetenzraster ist prozessorientiert: Die erste Selbsteinschätzung treffen die Schüler in den ersten Wochen der Ausbildung im Kontext des PBL-Startblocks (zum Unterricht nach der PBL-Methode s.  [PBL-Unterricht](#)). Im Verlauf der zwei theoretischen Ausbildungsjahre füllen die Schüler in ca. dreimonatigen Abständen insgesamt sechs weitere (insgesamt also sieben) Selbsteinschätzungen mit dem Lernkompetenzraster durch.
- Im PBL-Startblock werden die Schüler mit dem Lernkompetenzraster und den dahinter stehenden Annahmen und Absichten bekannt gemacht. Ein Einführungstext (s. Seite 1  [Lernkompetenzraster](#)) gibt ihnen konkrete Anleitungen zum Ausfüllen des Rasters.

- Auf einer Skala von 1 ("Ich führe es sehr gut aus.") bis 6 ("Ich führe es gar nicht gut aus.") nehmen die Schüler ihre Selbsteinschätzung zum jeweiligen Item (z. B. "Ich visualisiere meine Lernergebnisse") der Kriterien der Kompetenzbereiche vor.
- Der Zeitaufwand beträgt zwischen 10 und 30 Minuten.

### **Das Mentorengespräch**

- Das Mentorengespräch findet drei- bis viermal im Jahr statt.
- Die Schüler müssen das selbständig ausgefüllte Raster zu den Mentorengesprächen mitbringen. Es ist die Grundlage für den persönlichen Dialog zwischen Dozent und Schüler. Gemeinsam gehen sie das ausgefüllte Raster durch und besprechen die einzelnen Items.
- Ggf. wird die Einschätzung des Schülers mit der Fremdeinschätzung zum Sozial- und Arbeitsverhalten und zu den Ergebnissen durch den Mentor konfrontiert. Auch Rückmeldungen anderer Kollegen können über den Mentor mit in das Gespräch einfließen.
- In der Regel legen die Schüler die Gesprächsschwerpunkte fest. Fortschritte, aber auch Schwierigkeiten in der Lernentwicklung werden von ihnen thematisiert. Dabei vergleichen sie ihre Einschätzungen mit dem aus der zurückliegenden Diagnose formulierten Ziel und den dort abgegebenen Einschätzungen. Durch das Format des Rasters - Tabelle mit allen 7 Terminen, Ankreuzen auf einer Skala von 1-6 - kann der Veränderungsprozess über die Zeit direkt abgelesen werden
- Am Ende jedes Mentorengesprächs steht eine  **Lernzielvereinbarung**, in der die Schüler konkret festhalten, welche Schritte sie in dem nächsten Zeitabschnitt angehen und erproben wollen und welche Unterstützung ihnen gegeben wird (z. B. externe Hilfe, Vereinbarung von Zwischenterminen oder Terminen für eine weitergehende Lernberatung etc.).
- Die Umsetzung wird im folgenden Beratungsgespräch überprüft. Ggf. werden nach einer Ursachenanalyse weitere nötige Schritte vereinbart oder auch die Ziele verändert.
- Sowohl Schüler als auch Mentor erhalten ein Exemplar der Lernzielvereinbarung

## **4. Zwischenbilanz**

Nach dem ersten Jahr der Erprobung (mit jeweils 3 bzw. 4 Mentorengesprächen pro Schüler) sind alle Beteiligten mit dieser Art des Dialogs über die Stärken und Schwächen des Schülers zufrieden. Auf der Schülerseite ist eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Arbeits- und Lernverhalten - z.T. zum ersten Mal in ihrem gesamten "Schülerleben" (und das nach i.d.R. 13 Schuljahren(!)) - in Gang gesetzt worden und es wurden zusammen mit dem jeweiligen Mentor hilfreiche Veränderungen gefunden. Für das schulische Lernen und Arbeiten hat sich herauskristallisiert, dass die Schüler einen hohen Bedarf am Erwerb von Lern- und Arbeitstechniken haben, ebenso brauchen sie Unterstützung für effektive Zeitplanung. Für diese Bereiche überlegen wir, eine - früher schon einmal angebotene - Unterrichtseinheit zu Lern- und Arbeitstechniken wieder aufleben zu lassen. Diese ersetzt aber nicht das Mentorengespräch, das die konkrete und individuelle Umsetzung der Techniken gewährleistet. Daneben werden in den Mentorengesprächen auch Themen aus dem weiteren persönlichen Bereich besprochen und bearbeitet. Z. T. erfolgte hier auch eine Initialzündung zur Aufnahme psychosozialer/ therapeutischer Beratung außerhalb der Schule, um Erfahrungen aus der bisherigen Biographie zu bearbeiten, aktuelle Konflikte im persönlichen Bereich zu klären und Sicherheit im Selbstkonzept zu erlangen. Die Ausbildung mit der Konfrontation verschiedenster Formen psychischer und physischer Erkrankungen aktualisiert z. T. schwelende/ latente Konflikte im Leben der Schüler, die sie - um eine sichere therapeutische Haltung entwickeln zu können - bis zum Ende ihrer Ausbildung bearbeitet haben müssen.

## **5. Förderliche und hinderliche Bedingungen**

Förderliche Bedingungen:

- Bereitschaft aller Beteiligten, ein neues - auf den ersten Blick - zeitintensives Förderungsinstrument einzuführen
- Diskussion über Inhalte in der gesamten Schule

- Anrechnungszeiten für die Durchführung der Mentorengespräche

Hinderliche Bedingungen:

- Hoher Zeitaufwand
- Die schulische Lernsozialisation mit festgelegten Mustern des Schülerverhaltens, die erst aufgebrochen werden müssen.

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

Kriterien für die Wirksamkeitsüberprüfung:

- Arbeits- und Lernverhalten sowie Sozialverhalten der Schüler








Eingesetzte Instrumente zur Selbstvergewisserung / Selbstevaluation:

- Überprüfung der im jeweiligen Mentorengespräch getroffenen Lernzielvereinbarungen spätestens beim nächsten Mentorengespräch

## 7. Besondere Bemerkungen

Keine Angaben

## Materialien

-  Lernkompetenzraster
-  Bsp. Lernzielvereinbarung
-  PBL-Blockbuch
-  Tutorenleitfaden
-  ETOS Leitbild
-  Bsp. Stundenverteilung
-  PBL-Unterricht - Kurzbeschreibung; weitere Informationen s. auch » [www.questia.com](http://www.questia.com)