



**Fonds für Unterrichts- und Schulentwicklung
(IMST-Fonds)**

S3 „Themenorientierung im Unterricht“

Bewertung und Benotung von Leistungen im Cooperativen Offenen Lernen – Wert- schätzung von Soft Skills

ID 1275

Mag. Richard Hölbling

**Mag. Christine Kleiber, Mag. Astrid Begusch, Mag. Ingrid Moser, Mag. Susanne
Lamprecht, Mag. Sieglinde Kugi, Mag. Ilse Plieschnegger, Mag. Ingrid Kircher-
Baudisch, FOL Marlene Reauz**

HAK/HAS Feldkirchen in Kärnten

Feldkirchen, Juni, 2009

INHALTSVERZEICHNIS

ABSTRACT	4
1 EINLEITUNG	5
2 COOPERATIVES OFFENES LERNEN AN DER HANDELSAKADEMIE UND HANDELSSCHULE FELDKIRCHEN	6
3 COOL UND LEISTUNGSBEURTEILUNG, COOL UND IMST	7
4 WARUM SICH MIT DEM THEMA LEISTUNGSBEURTEILUNG JEDE/R LEHRER/IN AUSEINANDERSETZEN SOLLTE	11
4.1 Bewertung in COOL und im Normalunterricht.....	12
4.2 Welche Rolle spielt das Team der HAK/HAS Feldkirchen?	12
4.3 Anknüpfungspunkt Gesetze	13
4.4 Problemstellung	13
4.5 Ausgangslage an der HAK/HAS Feldkirchen	13
4.6 Phasen der Entscheidungsfindung	14
4.7 Auszüge aus den Schreiben einiger Kolleg/inn/en.....	14
4.7.1 <i>Geographie und Wirtschaftskunde</i>	14
4.7.2 <i>Deutsch</i>	14
4.7.3 <i>Informationsmanagement</i>	14
4.7.4 <i>Betriebswirtschaft/Rechnungswesen</i>	15
4.8 „De guatn und de aundan“ (literarischer Exkurs)	15
4.9 Die Idee hinter dem innovativen Beurteilungs-System der HAK/HAS Feldkirchen	16
4.10 Die COOL-Note ist Teil der Mitarbeiternote.....	17
5 DIE EVALUATION AN DER HAK/HAS FELDKIRCHEN	19
5.1 Vorbemerkungen	19
5.2 Fragen und Antworten fürs COOL-Projekt	19
5.3 Evaluation – wie viele Schüler/innen wurden befragt.....	20
5.4 Erfolg hätten wir, wenn	20
5.5 Die Ergebnisse und die Analyse im Einzelnen.....	20
5.5.1 Transparenz: Neues Bewertungssystem mit Sozialpunkten	20
5.5.2 Transparenz: Punkte verwirrend?	21
5.5.3 Transparenz: Bewertung klar?	22

5.5.4	Gerechtigkeit.....	22
5.5.5	Mehr Motivation durch Arbeiten im Team	23
5.5.6	Selbsteinschätzung.....	23
5.5.7	Wirksamkeit der Sozialpunkte.....	24
5.5.8	Sozialpunkte als Chance.....	25
5.5.9	Muss die Zusammenarbeit verbessert werden?	26
5.5.10	Förderung der Gruppenarbeit	26
5.5.11	Überblick über Punkte bisher	27
5.5.12	Missbrauch von Sozialpunkten	27
5.5.13	Was tun, wenn die Vergabe der Sozialpunkte strittig ist?	28
5.5.14	Kommunikation über Noten.....	28
5.5.15	Information durch die Lehrer/innen	29
5.5.16	Punktesystem und Leistungsbeurteilung.....	29
5.5.17	Große Zufriedenheit mit dem Punktesystem.....	30
5.5.18	Punktesystem im Allgemeinen und in COOL: viel Stress?.....	31
5.6	Neue Lernzielformulierungen?	32
6	ENDSITUATION / KONZEPT UND VISION:	33
7	ZUSAMMENFASSUNG.....	34
8	LITERATUR.....	35

ABSTRACT

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit einem wichtigen Teil-Aspekt des Cooperativen Offenen Lernens: Der Leistungsbeurteilung. Hierbei wird ein Punktesystem vorgestellt, das auch die sozialen Komponenten während der Arbeitsphasen (gegenseitiges Helfen) belohnen soll. Dass sich dieses System bewährt, wurde durch eine Evaluation untersucht. Zum größten Teil sind die Ergebnisse durch die Team-Arbeit der COOL-Kollegen/Kolleginnen an der HAK Feldkirchen möglich geworden. Diesen Kollegen/Kolleginnen möchte ich danken. Ich könnte mir das Arbeiten in der Schule ohne dieses Team nicht mehr vorstellen. Sie sind konsequent, zuverlässig, qualitätsbewusst, kritisch und selbstkritisch, gleichzeitig herzlich, hilfsbereit und witzig. Die Zusammenarbeit im Team macht Spaß, ist von gegenseitigem Respekt getragen und immer effektiv. Dass das Hilfe-Fordern und Hilfe-Anbieten als System sich an der HAK Feldkirchen etablieren konnte, ist nicht unser Verdienst, sondern das Verdienst eines Konzepts, das die Lehrer/innen aus ihrer Rolle als Einzelkämpfer/innen und Alleinherrscher/innen im Unterrichtsgeschehen entlässt. Dieses Konzept, das COOPERATIVE OFFENE LERNEN, sozialisiert und stärkt die Lehrer/innen genauso sehr wie die Schüler/innen. Gott sei Dank gibt es diese Alternative in Österreich seit 11 Jahren.

Schulstufe: 9. bis 11.

Fächer: Deutsch, Wirtschaftsinformatik, Geographie, Italienisch u. a.

Kontaktperson: Mag. Richard Höbbling, richard.hoelbling@gmx.at

Kontaktadresse: HAK/HAS Feldkirchen, Flurweg 3, 9560 Feldkirchen i. K.

Schüler/innen: 103

1 EINLEITUNG

Ursprünglich sollte der Titel meiner Arbeit lauten: „Leistungsbeurteilung im COOL-Unterricht – bewerten statt verurteilen.“ Das schien mir dann aber doch viel zu klischeehaft. So plakativ, wie die (ursprüngliche) Betitelung nahe legt, ist die Schulwirklichkeit nämlich meist nicht. Außerdem möchte ich die Bezeichnung „Leistungsfeststellung“, wie sie das Gesetz festlegt, vorerst vermeiden. In der Arbeit wird später genau herausgearbeitet, dass Leistung fordern, Leistung beobachten, Leistung feststellen, Leistung korrigieren, Leistung messen, Leistung bewerten und Leistung benoten eine viel diffizilere Sache ist, als dies auf den ersten Blick scheint. Außerdem: Es ist im Cooperativen Offenen Lernen¹ nämlich nicht nur eine (Arbeits)Leistung, sondern auch Soziales zu bewerten. Vielleicht sogar mehr...

All you need is love (Lennon/McCartney)

Love, love, love, love, love, love, love, love.
There's nothing you can do that can't be done.
Nothing you can sing that can't be sung.
Nothing you can say but you can learn how to play the game
It's easy.
There's nothing you can make that can't be made.
No one you can save that can't be saved.
Nothing you can do but you can learn how to be you
in time - It's easy.
All you need is love, all you need is love,
All you need is love, love, love is all you need.
Love, love, love, love, love, love, love, love.
All you need is love, all you need is love,
All you need is love, love, love is all you need.
There's nothing you can know that isn't known.
Nothing you can see that isn't shown.
Nowhere you can be that isn't where you're meant to be.
It's easy.
All you need is love, all you need is love,
All you need is love, love, love is all you need.
All you need is love (all together now)
All you need is love (everybody)
All you need is love, love, love is all you need.²

¹ Zum Thema Cooperatives Offenes Lernen sei folgende Informationsquelle empfohlen: Homepage des COOL-Impulszentrums der HAK Steyr <http://www.cooltrainers.at> (Stand: 20. 6. 2009). Für umfassende Informationen http://www.abc.berufsbildendeschulen.at/upload/1373_Cool_Booklet_Letzversion_Ir_081014.pdf (an diesem Booklet habe ich mitgearbeitet, mein Sohn hat die Graphiken beigesteuert) (Stand: 20. 6. 2009)

² <http://allspirit.co.uk/allyouneed.html> (Stand: 20. 6. 2009). Es kann kein anderes Motto für eine/n Lehrer/in geben als „All you need is love“.

2 COOPERATIVES OFFENES LERNEN AN DER HANDELSAKADEMIE UND HANDELSCHULE FELDKIRCHEN

Cooperatives Offenes Lernen (COOL) ist kein eigener Gegenstand, sondern eine Lernform, die in jedem Unterrichtsgegenstand möglich ist, sogar in Turnen. Das Grundprinzip dieser Lernform besteht darin, dass die Schüler/innen einen Arbeitsauftrag in Teams bearbeiten und sich den Lernort, das Lerntempo und die Lernmethode selbst wählen können. Selbstständigkeit, Teamarbeit, Zeitmanagement, oft auch Konfliktmanagement, spielen bei der Arbeit an den Aufträgen eine große Rolle. Der/Die Lehrer/in ist Coach während dieser „offenen“ Lernphasen, d. h. er soll sich nicht in die Lernprozesse einmischen, sehr wohl aber für Fragen da sein. An der HAK Feldkirchen gibt es COOL seit 2004, und wir³ glauben, dass COOL bei uns einen außerordentlich hohen Qualitätsstandard hat. Diese Qualität haben wir uns dadurch erarbeitet, dass wir sofort nach dem ersten COOL-Jahr unsere Arbeit in Frage gestellt haben und an der Beseitigung einiger Mängel gearbeitet haben.⁴ Die Arbeit am Thema „Leistungsbeurteilung und COOL“ ist der zweite Schritt in Richtung Qualitätsverbesserung. Unsere Schule hat 2006 alle Qualitäts-Standards erfüllt, um als „Netzwerkpartner“ im COOL-Netzwerk⁵ aufgenommen zu werden, und hat sich 2009 neuerlich diesen Standards verpflichtet.



Abbildung 1

³ Wenn ich von „wir“ spreche, meine ich immer das COOL-Team an unserer Schule.

⁴ Hierzu kann der/die Interessierte die Anmerkungen im COOL-Handbuch nachlesen (kann per Mail von mir angefordert werden). Das Handbuch kann aber auch hier heruntergeladen werden:

<http://groups.google.com/group/coolhahasfeldkirchen?hl=de>

⁵ Siehe <http://www.cooltrainers.at/index.php?id=183> (Stand: 20. 6. 2009)

3 COOL UND LEISTUNGSBEURTEILUNG, COOL UND IMST

Um zu verstehen, wie COOL funktioniert, sei hier ein Arbeitsauftrag eingefügt, so dass jede/r erkennen kann, wie die Arbeit der Schüler/innen schließlich auch bewertbar wird. Um den Aufbau eines Arbeitsauftrags besser zu veranschaulichen, wird von mir ein einziger Auftrag, der immer auf einem einzelnen A4-Blatt aufgezeichnet ist, in mehrere Teile zerschnitten, um ihn leichter zu erklären.

ARBEITSAUFTRAG		
KLASSE 1amh	LEHRER Prof. Hölbling	GEGENSTAND U. LFD. NUMMER D 05
SCHULJAHR 2008/09	ARBEITSGRUPPE A, B, C, D, E, F, G, H	
THEMA Leseverständnis entwickeln		
AUSGABE-DATUM 12. 12. 2008	ABGABE-DATUM 12. 12. 2008	SOZIALFORM ☺☺☺

Abbildung 2

Arbeitsauftrag: Wie man sieht, besteht ein Auftrag aus mehreren Teilen: dem Head mit dem Logo der Schule, der Angabe, welche/r Lehrer/in in welcher Klasse den Auftrag gibt und die laufende Zahl (hier: Deutsch, 5. Auftrag). Schuljahr, die Anzahl der Arbeitsgruppen, dann das Thema. Wichtig für die Schüler/innen: Ausgabe-Datum und Abgabe-Datum. Unter Sozialform wird angegeben, ob eine Einzelarbeit oder eine Teamarbeit erforderlich ist. Im obigen Beispiel (☺☺☺) ist Teamarbeit erwünscht. Ist vorwiegend Partnerarbeit gefragt, sieht man ☺☺, bei Einzelarbeit ☺.

ARBEITSAUFTRAG		
KLASSE 1amh	LEHRER Prof. Hölbling	GEGENSTAND U. LFD. NUMMER D 05
SCHULJAHR 2008/09	ARBEITSGRUPPE A, B, C, D, E, F, G, H	
THEMA Leseverständnis entwickeln		
AUSGABE-DATUM 12. 12. 2008	ABGABE-DATUM 12. 12. 2008	SOZIALFORM ☺☺☺

Abbildung 3

Zweiter Teil: Lernziele: Hier gibt der Lehrer an, welche Kompetenzen (seiner Meinung nach) nach der Ausführung des Arbeitsauftrags erlernt worden sind. Die Schüler/innen geben durchs Ankreuzen bekannt, inwieweit sie diese Kompetenzen erworben haben.

ARBEITSAUFTRAG		
KLASSE 1amh	LEHRER Prof. Hölbling	GEGENSTAND U. LFD. NUMMER D 05
SCHULJAHR 2008/09	ARBEITSGRUPPE A, B, C, D, E, F, G, H	
THEMA Leseverständnis entwickeln		
AUSGABE-DATUM 12. 12. 2008	ABGABE-DATUM 12. 12. 2008	SOZIALFORM ☺☺☺

Abbildung 4

Dritter Teil: Soziales Miteinander: Das ist die Innovation, von der in dieser Arbeit immer die Rede sein wird. Hier tragen die Schüler/innen ein, wer wem geholfen hat und/oder wer von wem Hilfe gefordert hat. Durch Ankreuzen der Smileys kann bekannt gegeben werden, inwieweit diese Hilfe wirksam war. Je mehr Smileys angekreuzt werden, desto besser funktionierte die Zusammenarbeit.

<p>ARBEITSAUFTRAG:</p> <p>Nimm den Zettel, der dir ausgeteilt wurde, und lies die Anweisung darauf durch. Führe diese Anweisung aus! Schreibe deine Lösung nicht auf den Zettel, sondern ins HÜ-Heft</p> <p>Bitte ordentlich schreiben! Schön schreiben, konzentriert arbeiten, auf Fehler achten, sich gegenseitig nicht ablenken. Jeder arbeitet nur für sich.</p> <p>Das Ergebnis deiner Arbeit sind 24 Wörter. Hast du alle?</p> <p>Wenn du die richtigen 24 Wörter hast, dann ordnest du sie so, dass sich ein Gedicht ergibt. Das Gedicht hat 8 Zeilen, wobei sich die erste Zeile mit der dritten Zeile, die zweite mit der vierten Zeile, die fünfte mit der achten Zeile und die sechste mit der siebenten Zeile reimt.</p> <p>Wie viel Zeit hast du gebraucht? Bitte hier notieren: _____ Minuten</p> <p>Nach getaner Arbeit zeichnest du, um die Stunde ruhig zu verbringen. Zeichne, was du möchtest, in deinem HÜ-Heft oder auf einem Zettel.</p> <p>Zettel mit der Angabe wieder abgeben! Du sollst nichts darauf schreiben.</p>
--

Abbildung 5

Vierter Teil: Arbeitsauftrag: In diesem Abschnitt kann man den Plot, das Kernstück des Auftrags lesen. Hier formuliert der/die Lehrer/in aus, welche Arbeitsschritte zu erledigen sind. Der konkret angezeigte Arbeitsauftrag bezieht sich auf ein Arbeitsblatt, das den Schüler/innen noch beigelegt wurde. Im Anhang sind mehrere Arbeitsblätter nachzulesen. (Punkt 8.5) Vielleicht bemerkt der aufmerksame Leser, dass im Arbeitsauftrag oben das gegenseitige Helfen nicht angesprochen wird. Das muss nicht sein, denn durch die Tatsache, dass es Punkte gibt, setzt sich das gegenseitige Helfen bzw. das gemeinsame Arbeiten trotz der Ansage „Jeder arbeitet für sich allein“ durch. Eine typische „paradoxe Intervention“, wie sie Viktor Frankl bezeichnet hätte. Außerdem: Auf diesen Widerspruch haben mich die Schüler/innen schon aufmerksam gemacht.

Vielleicht noch eine Erklärung: Im Arbeitsauftrag ist von einem Zettel die Rede. Auf diesem Zettel war ein Text über die Entstehung von Vulkanen zu lesen, in den 24 Wörter eingefügt wurden. Diese 24 Wörter ergaben das Gedicht von Goethe „Unter allen Gipfeln ist Ruh“. Die Schüler/innen mussten genau lesen, um dieses Gedicht, das ihnen ja nicht bekannt war, herauszubekommen. Sie waren unfolgsam und arbeiteten nicht allein, sondern gemeinsam an der Lösung. Das Arbeitsblatt mit der Aufgabe fand ich auf www.deutschunddeutlich.de.

ABZUGEBEN IST	○ 1 Ausarbeitung pro SchülerIn
VERWENDUNG/ERGEBNIS DES A-AUFTRAGES	

Abbildung 6

Fünfter Teil: Abzugeben ist: In dieser Rubrik wird vom/von der Lehrer/in ange-merkt, ob jede/r Schüler/in eine Ausarbeitung abgeben muss, ob eine Ausarbeitung pro Gruppe abgegeben werden muss, ob eine mündliche oder eine mediale Präsen-tation gefordert wird. *Theoretisch* kann hier sogar vermerkt werden, dass diese Arbeit gar nicht bewertet wird, sondern als Vorarbeit einer Mitarbeitüberprüfung dient. Ich betone „theoretisch“, da eine solche Form der Erarbeitung in unserer Schule kaum vorkommt. Dass allerdings vermerkt wird, dass das Ergebnis des Arbeitsauftrags an einem bestimmten Tag abgeprüft wird, das kommt vor. Im obigen Beispiel ist keine Verwendung eingetragen.

BEWERTUNG/PUNKTE	
MAXIMUM	_____ 7
DAVON ERREICHT	1_2_3_4_5_1_2 DATUM
GESAMTPUNKTE BISHER: 20	
DAVON ERREICHT:	

Abbildung 7

Sechster Teil: Bewertung/Punkte (siehe Abb. 6): Auch dieser Teil ist Inhalt dieser Arbeit und innovativ. Definitiv innovativ, denn die Art und Weise der Bewertung durch Punkte ist in unserer Schule erst seit einem Beschluss vom 2. 10. 2008 allgemein verbindlich. Die Ausformulierung dieser Punkte haben die Kollegen/Kolleginnen Mo-ser Ingrid und Lamprecht Susanne vorgeschlagen.

ABZUGEBEN IST	○ 1 Ausarbeitung pro SchülerIn
VERWENDUNG/ERGEBNIS DES A-AUFTRAGES	

Abbildung 8

Siebenter Teil: Erklärung: Diesen Punkt füllen die Schüler/innen sofort aus, nach-dem sie den Arbeitsauftrag bekommen haben. Es passiert höchstens in den ersten Klassen beim ersten oder zweiten Auftrag, dass sie diesen Punkt vergessen. Ihre Unterschrift auf dem Arbeitsauftrag schafft ein hohes Maß an Verbindlichkeit und ist ganz sublim eine Wertschätzung. Durch diese Unterschrift werden sie als Vertrags-partner ernst genommen.

Motivation ... für die Betrachtung des Themas und die Beschäftigung mit diesem Thema gewinne ich aus der Tatsache, dass ich persönlich gerne die Notengebung vereinfachen, gleichzeitig aber auch verbessern möchte. Das Thema ist außerdem relevant, denn nichts bewegt in schulischen Diskussionen mehr als das Reden über Noten und übers Bewerten. Bei fast jedem Klassenrat⁶, den Schüler/innen abhalten, ist dieses Thema ein Diskussionspunkt. Bei Lehrer/innengesprächen wird dieses Thema heiß diskutiert. Natürlich auch in unserem Kollegium...

Information ... ist alles. Sowohl die Schüler/innen, die befragt wurden, als auch die Lehrer/innen, die in den COOL-Klassen unterrichten, werden von mir persönlich über die Ergebnisse der Evaluation informiert. Mit den Anmerkungen der Schüler/innen am Ende des Fragebogens können sich die Klassenvorstände besonders auseinandersetzen, falls ihnen das ein Anliegen ist. Der Direktor der Schule wird genauso informiert wie der Elternverein, dem ich angeboten habe, bei der nächsten Sitzung über dieses IMST-Projekt zu referieren. Ein Ausdruck der Arbeit wurde der Obfrau schon übergeben.

⁶ Anmerkung für Nichteingeweihte: Der Klassenrat ist eines der wesentlichsten Elemente zur Steuerung von Fehlentwicklungen im Unterricht. Im „Klassenrat“ bestimmen die Schüler/innen, welche Themen sie besprechen. Sie besprechen sofort offen und kritisch, welche Fehler einzelne Schüler/innen machen und verschonen mit ihren kritischen Anmerkungen auch die Lehrkräfte nicht. Eine bestimmte Gesprächskultur muss erlernt werden, das ist klar. Alle Gespräche im „Klassenrat“ sind aber per definitionem „lösungsorientiert“.

4 WARUM SICH MIT DEM THEMA LEISTUNGSBEURTEILUNG JEDE/R LEHRER/IN AUSEINANDERSETZEN SOLLTE

„Nur wer das Wichtige kennt und auch tut, statt nur auf Dringendes zu reagieren, kann den Weg zum Wesentlichen finden.“ (Stephen R. Covey, Prioritäten setzen, Hörbuch-CD „So managen Sie Ihren Berufsalltag“ des Campus-Verlags, Campus, Frankfurt-New York, o. J.)⁷. Für die Leistungsbeurteilung heißt das: Das Beurteilen einer Leistung ist eine wichtige Sache. Eine Vorbereitung darauf hat höchste Priorität im Leben eines Lehrers. Wenn ich als Lehrer weiß, nach welchen Kriterien ich beurteile, weil ich die Kriterien vor dem Beurteilen ausgearbeitet habe, habe ich mehr Sicherheit beim Bewerten einer Leistung. Von Stephen R. Covey kann man viel Allgemeines (nicht nur zum Thema Leistungsbeurteilung) lernen, denn er teilt die menschlichen Tätigkeiten in 4 Quadranten ein und behandelt das Wesen dieser Quadranten. Im Folgenden finden Sie eine Skizze dieser Informationen, die Ausführungen selbst möchte ich als MP3 hinzufügen. Um diese Datei anzuhören, benötigt man 6:55 Minuten. Natürlich sind diese Ideen so allgemein, dass sie auf jede Lebenssituation passen, sie sind aber ganz speziell auf meine Beschäftigung mit der Leistungsbewertung in der Schule anwendbar. Vorbereitung, Planung, Reflexion sind ein Qualitätsmerkmal beruflicher Entwicklung und passen in den zweiten Quadranten, sind wichtig, aber nicht dringend. Die folgende Zusammenfassung stammt von mir nach dem oben genannten Hörbuch:

<p style="text-align: center;">Quadrant 1 wichtig + dringend</p> <p>Notwendigkeiten, Herausforderungen, Herzanfall, Verletzungen, Anrufe</p>	<p style="text-align: center;">Quadrant 2 wichtig + nicht dringend</p> <p>Qualität, berufliche Entwicklung, Vorbereitung, Planung, Vorbeugung, Erholung, Pflege persönlicher Beziehungen</p>
<p style="text-align: center;">Quadrant 3 nicht wichtig + dringend</p> <p>Wichtigmacherei, manche Anrufe, Zufallsbesuche</p>	<p style="text-align: center;">Quadrant 4 nicht wichtig + nicht dringend</p> <p>nutzlose Tätigkeiten, Zeitverschwendung, Quatschen und Tratschen ohne Sinn, Reden über Vermutungen, unproduktives Herumsitzen</p>

⁷ Da mir nur eine CD vorliegt, die als Gratis-Hörprobe verschenkt wurde, kann ich nicht besser zitieren.

Wenn man bedenkt, dass eine Lehrperson von 168 Stunden⁸ pro Woche ca. 20 Stunden im Unterricht ist, muss man wissen, dass es in der Woche meist nicht mehr als 3 Stunden kooperative offene Lernphasen (je Lehrkraft)⁹ gibt. Nicht viel, könnte man meinen. Das ist genug, denn die Vorbereitung und Nachbereitung dieser Lernphasen kostet mehr Zeit als jede andere Unterrichtsform. Dass zum Unterrichten noch die eine oder andere Teambesprechung gehört, verbessert die Lage (der Lehrperson) natürlich sehr, entstresst aber häufig nicht.

4.1 Bewertung in COOL und im Normalunterricht

Abgegrenzt werden muss natürlich COOL vom Normalunterricht. Jede/r Lehrer/in, die/der COOL unterrichtet, unterrichtet auch konventionell, was nicht heißt, dass sie/er nur frontal vorträgt. Sie/Er kann durchaus alternativ unterrichten. Das heißt jetzt aber nur, dass explizit darauf verwiesen werden muss, dass das Bewerten in den COOL-Phasen des Unterrichts betrachtet wird, im Gegensatz zum „anderen“ Unterricht, wobei der „andere“ Unterricht durchaus auch Frontalunterricht sein kann. Unter „anderem“ Unterricht verstehe ich, dass der Unterricht für Schüler/innen ohne Team-Bildung, ohne Selbstorganisation, ohne gecoachte Arbeit, ohne Selbstbestimmung etc. verläuft. Sonst gibt es keine Differenzierung. Zum Beispiel gibt es eine Differenzierung, die den persönlichen Unterrichts-Stil des Lehrers/der Lehrerin berücksichtigt, nicht. Die Bewertungsform wird untersucht, sofern sie kooperativ geführte Unterrichtssequenzen zum Gegenstand der Betrachtung macht, sonst nichts.



Abbildung 9: Einzelarbeit schafft Kopfzerbrechen. Arbeitet jeder für sich, macht das keinen Spaß.

4.2 Welche Rolle spielt das Team der HAK/HAS Feldkirchen?

Obwohl diese Arbeit von mir als Einzelperson getragen wird, ist alles, was definitiv gemacht wurde, von einem großen Team diskutiert und beschlossen worden. In der

⁸ Jeder Mensch hat dieselben Stunden pro Woche Lebenszeit (24 x 7).

⁹ Diese Aussagen gehen von dem gegenwärtigen Entwicklungsstand an der HAK Feldkirchen aus. Wünschenswert ist eine Ausweitung des Cooperativen Offenen Lernens, das mehr Netzwerke ermöglicht und dadurch natürlich mehr offene Lernphasen für die Schüler.

HAK/HAS Feldkirchen gibt es 23 Lehrkräfte, davon sind 12 im COOL-Team. Darauf sind wir stolz. Diese 12 COOL-Kollegen/Kolleginnen haben die Beschlüsse, von denen in dieser Arbeit die Rede ist, gefällt. Außerdem ist Christine Kleiber mit mir gemeinsam bei einem IMST-Seminar gewesen, beim IMST-Seminar zum Thema Evaluation hatte ich Astrid Begusch dabei. Ingrid Moser und Susanne Lamprecht haben in demselben Bereich wichtige Entwicklungsarbeit geleistet.

4.3 Anknüpfungspunkt Gesetze

Natürlich habe ich mich mit den Gesetzesvorlagen und der Literatur zum Thema „Schulische Leistungsbeurteilung“ auseinandergesetzt. Ganz besonders wichtig war hierbei (für mich persönlich) die Lektüre zweier Bücher, nämlich „Schulische Leistungsbeurteilung“ von GH Neuweg und „Förderliche Leistungsbeurteilung“ von Thomas Stern. „Schulische Leistungsbeurteilung“ macht mit allen Gesetzestexten bekannt, indem die Texte erläutert werden, „Förderliche Leistungsbeurteilung“ wartet mit vielen interessanten Fallgeschichten und Tipps zur „guten Leistungsbeurteilung“ auf.

4.4 Problemstellung

„Die Schüler dürfen nicht beschämt werden, das ist ganz wichtig. Das als Lehrer zu lernen ist schon mal ein wichtiger Schritt ... Es ist eine wirkliche Innovation, dass Schüler/innen und Schüler das Gefühl haben, sie werden respektiert ...“ Ulrike Kegler, Schulleiterin, Montessori-Gesamtschule, Potsdam (Treibhäuser der Zukunft, Reinhard Kahl, DVD-Booklet, Seite 58)

*„Ein **guter Mensch** in seinem dunklen Drange ist sich des rechten **Weges wohl bewußt**“* (Goethe, Faust 1, 328-329, Der Herr zu Mephisto, Prolog im Himmel).

Nehmen Sie ruhig mal an, der gute Mensch wäre die/der Lehrer/in.

4.5 Ausgangslage an der HAK/HAS Feldkirchen

Seitdem es COOL an der HAK/HAS Feldkirchen gibt, sind die COOL-Team-Treffen immer ein Highlight des Schuljahres. Ein Teamtreffen gibt es zu Schulbeginn und ein weiteres in der letzten Woche vor Schulschluss. Diese Treffen werden von den COOL-Verantwortlichen der Schule vorbereitet, wobei wir immer dasselbe im Blick haben: Was können wir tun, um das Cooperative Offene Lernen an der Schule zu verbessern? Beim COOL-Kick-Off im Juli 2008 wurde das Thema „Leistungsbeurteilung“ als Jahresthema aufgegriffen, da im Vorjahr bei jeder COOL-Teambesprechung dieses Thema zwar aufbrach, aber gleich wieder auf die nächste Sitzung vertagt wurde.

Im Oktober 2007 begann die Diskussion. Jedes Mal, wenn wir das Thema „Leistungsbeurteilung“ im Gespräch aufgriffen, verteidigte jede/r KollegIn seine Methode des Bewertens. Eine Einigung auf ein einheitliches System schien zuerst mal nicht in Sicht.

Folgende Beurteilungsmöglichkeiten gab es bis 2008: Noten 1 bis 5, +, - oder ~ und Punkte. Im Oktober 2008 wurden von Ingrid Moser und Susanne Lamprecht alle Kollegen/Kolleginnen aufgefordert, ihre Beurteilungsmethoden zu beschreiben, damit für uns eine Ausgangssituation erkennbar wurde.

4.6 Phasen der Entscheidungsfindung

Bekanntlich ist jede Entscheidungsfindung davon abhängig, dass jeder Recht behält, dass das Rechthaben von jedem respektiert wird und dass eine Entscheidung nur konsensmäßig gefasst werden kann, wenn lange genug diskutiert wird. Außerdem ist eine Konsensfindung in einer Situation, die manchen Kollegen/Kolleginnen noch unbekannt ist, nicht möglich. Es gab aber in unserer Lage einen glücklichen Umstand. Als wir schon im Schuljahr 2007/08 das Thema „Leistungsbeurteilung“ andiskutierten, uns aber auf nichts einigten, legten wir doch eines fest: Jede/r Lehrer/in sollte für sich und seine Methode der Leistungsbeurteilung Positives und Negatives beobachten.

Als wir dann im Juli 2008 diese Beobachtungen thematisierten, lag schon ein Schritt erfahrungsmäßig hinter uns. Wir konnten (was uns gar nicht bewusst war) den nächsten Schritt, nämlich gemeinsam eine neue Erfahrung zu machen, wagen.

4.7 Auszüge aus den Schreiben einiger Kolleg/inn/en

4.7.1 *Geographie und Wirtschaftskunde*

Beurteilung mit Pluspunkten 0...je nach Auftrag maximal erreichbare Punktezahl aller Aufträge =1, davon abgeleitet tatsächliche Noten entsprechend der erreichten Punktezahl. Problem: Wo setzte ich positiven Bereich an? Stellenwert der COOL-Note: unklar

4.7.2 *Deutsch*

1. Wie beurteile ich derzeit? Ich beurteile derzeit mit Noten 1-5. Die Kriterien für die Noten sind von mir von Auftrag zu Auftrag erklärt worden. Meist hat es Noten gegeben, die positiv waren. Einen 1er konnte nur der bekommen, der wirklich alles ausgefüllt und angekreuzelt hatte, also der, der konzentriert arbeitet. 5 bekam der, der nichts tat oder sehr oberflächlich gearbeitet hatte. 2. Welche Probleme gab's damit? Genau wie Marlene formulierte: eigentlich war jeder Auftrag ein Test, und eigentlich konnte doch ein Test nicht so bewertet werden. Das Stresspotential der Bewertung nach meinem derzeitigen System ist groß. Außerdem muss eigentlich immer eine Beschreibung des Lehrziels gegeben werden, um die Note ins Gesamtsystem des Unterrichts einzubeziehen. 3. COOL-Note und Gesamtnote? Pragmatismus liegt mir. Ich bewerte – und diskutiere nicht. Ich rechne – und überlege nicht. Alle Auftragsnoten ergeben eine COOL-Note. Die COOL-Note jedes Semesters ist gleichberechtigt wie eine Schularbeitsnote oder eine Mitarbeitsnote. Sie ist also mehr wert als eine Referatsnote oder eine Diktatnote oder eine Note für eine mündliche Prüfung. 4. Das System mit den Punkten finde ich gut. Ich werde eine Punktezahl von 5 festlegen. Das kommt dem Notensystem ziemlich nahe. Außerdem werde ich Standards finden, um diesen Punkten wirklich Sinn zu geben.

4.7.3 *Informationsmanagement*

+ gut bis sehr gut ausgearbeitet - Nichts ausgearbeitet oder total falsch ~ Zum Teil ausgearbeitet, oder alles ausgearbeitet, aber viele Fehler Problem: es gibt keine Zwischennoten. Große Aufträge erhalten Noten von 1-5. Soll: Ich bin für ein Punktesystem 1-10 Punkte Note erst zu Semesterschluss Bewertung Gesamt-Anteil der COOL-Note: COOL= eine Note Tests = eine Note SA = eine Note MA = eine Note

4.7.4 Betriebswirtschaft/Rechnungswesen

Wie beurteile ich derzeit? Derzeit vergebe ich +- ~, da die mir oft zu undifferenziert ist, manchmal auch ++ und -~, dann bin ich eigentlich auf der ganz normalen Notenskala. Bei Aufgaben wie z.B.: WH für die SA mithilfe von vorhandenen Kärtchen habe ich nur ein „Hackerl“ vergeben, also bei Aufgaben bei denen nur der COOL Auftrag abzugeben war. (da war es aber auch möglich ein Minus zu bekommen: wenn man den Auftrag nicht abgegeben hat.) Ein Minus gibt es nur bei Nichtabgabe Ein Plus auch bei kleineren Fehlern, da ich die COOL Aufträge auch als Übungsphase verstehe. Für das plus ist die Vollständigkeit notwendig: also der COOL Auftrag muss vollständig ausgefüllt sein, alle Aufgaben müssen da sein. Die Mitglieder einer Gruppe bekommen normalerweise die gleiche Bewertung, außer sie haben selbst angegeben, dass nicht alle mitgearbeitet haben, oder alle hatten präsentiert, etc. Gibt es damit Schwierigkeiten? Mit den Hackerl habe ich Schwierigkeiten, da ich nicht weiß, wie ich sie in die COOL Einzelnote bewerten soll. Letztes Jahr habe ich sie gar nicht bewertet und aus der Durchschnittsbewertung herausgenommen. Dieses Jahr habe ich vermehrt mehrwöchige Aufträge, und mit meinem System kann ich das Plus eines einstündigen Auftrages nicht anders zählen als das Plus eines z.B. 4-wöchigen Auftrages. Wie berechne ich momentan die COOL Note in der Gesamtnote? Derzeit „übersetzte“ ich die +-~ am Ende der Beurteilungsperiode in Noten, also ist ein + ein 2er, und die dividiere ich durch die Anzahl der gezählten (siehe oben: Hackerln) COOL Aufträge. So komme ich zu meiner COOL Mitarbeitsnote. Dann nehme ich die „normale“ Mitarbeitsnote (HÜ, Mitarbeitsnote aus Regelunterricht, ev. Mappe) und die COOL Mitarbeitsnote, also z.B.: 3+2,2 und bilde wieder einen Durchschnitt: 2,6 Ist jetzt die SA Note 4, so ist die Gesamtnote 3. MA Note und SA Note sind also 50:50

4.8 „De guatn und de aundan“ (literarischer Exkurs)

Christine Nöstlinger stellt im folgenden Gedicht die Lebenssituation und die Schulsituation als unvereinbaren Gegensatz dar. Helen Parkhurst, die Erfinderin der Daltonplan-Pädagogik¹⁰, kritisiert gerade diese Gegensätzlichkeit, wäre also mit der Kritik von Christine Nöstlinger am Bildungssystem sehr zufrieden. Helen Parkhurst findet durch ihre Methode einen Weg, Jugendliche fürs Leben lernen zu lassen.

„De guatn und de aundan

Es is ima des söbe.
de an haum de guadn notn
und de aundan san bled.
Waun i mi in da schui beim redn ir
und sog:
die was,
daun lochn di guadn
und da lera vadrad di augn.
Mei papa kent si ned aus midn
dritn und viatn foi,
und mei mama hod no nia
midn ansavuateu muldibliziad.
Aufn aufsoz iban broda

¹⁰ Daltonplan ist das Konzept, nach dem Helen Parkhurst in Dalton (USA) arbeitete. Cooperatives Offenes Lernen bezieht sich auf ihre Konzepte.

hob i an fünfa griagt.
 Weu i gschrim hob,
 wiad Gabi gschbim hod,
 und da papa auf amoi
 vaschwundn gwesen is.
 Des is nix zum schreim,
 hod da lera gsogt.
 I hedad soim schreim,
 wie si de pfertaln dran
 und wie de zukawata schmeckt.
 Oba was ma do schreibt, des wisn
 oiweu nua de guadn.
 I was a olahaund:
 Wie ma de mülefrau auschaun muas,
 damids weida aufschreibt.
 Wie ma firn bruada a grieskoch kocht
 und hosntraga söba aunad
 und sicharung flikt
 undn gaung aufwoscht,
 waund mama graung is.
 Oba in da schui,
 do wiad des ned gfrogt.
 Fia soachane sochn
 hod da hea lera
 kan ansa.¹¹

4.9 Die Idee hinter dem innovativen Beurteilungs-System der HAK/HAS Feldkirchen

Thomas Stern führt in seinem Buch „Förderliche Leistungsbeurteilung“ im Kapitel „Dilemma der Leistungsbewertung“ (Seite 33) aus:

„Aus den widersprüchlichen Anforderungen und unlösbaren Dilemmata der Leistungsbewertung lässt sich der beruhigende Schluss ziehen, dass Lehrer/innen viele Freiheiten haben, eigene Wege zu gehen und Neues zu erproben. Allgemeingültige Rezepte für eine optimale Leistungsbewertung gibt es ohnehin nicht. Was dabei aber immer zu beachten ist:

- *Abstimmung auf die Lernziele: „Überprüfen, was wichtig ist, nicht, was leicht zu prüfen ist!“ (...)*
- *Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Leistungsbewertung für die Schüler/innen,*
- *Ermutigung und Ansporn für die Schüler/innen, ihre Leistungen ständig zu verbessern und aus eigenen Fehlern zu lernen, statt diese zur Grundlage von summativen Bewertungen zu machen („Fehlerkultur“),*
- *Reflexion über den Unterricht anhand der Ergebnisse der Leistungsbewertungen und Nachjustieren entsprechend den Potenzialen und Bedürfnissen der einzelnen Schüler/innen.“*

¹¹ (Christine Nöstlinger, *Iba de gaunz oaman kinda*, Verlag Jugend und Volk, Wien, 3. Auflage, 1978, Seite 7)

Wie aus dem obigen Zitat erkennbar ist, hat jede/r Lehrer/in einen gewissen Freiraum bei der Beurteilung. Für unser Projekt zum Thema Leistungsbeurteilung sind selbstverständlich die Punkte Transparenz sowie Ermutigung und Ansporn relevant. Es wird durch die Evaluation erkennbar, ob unser System zu mehr Transparenz und mehr Ansporn in den Augen der Schüler/innen führt.

4.10 Die COOL-Note ist Teil der Mitarbeitnote

Dass unser Bewertungssystem mit den gesetzlichen Vorgaben übereinstimmt, ist durch die Art der Implementierung der COOL-Note in die Gesamtbeurteilung gegeben. Die COOL-Note ist ein Teil der Mitarbeitnote. Dass sie nicht der einzige Teil sein kann, ergibt sich aus der Tatsache, dass auch andere Leistungen in die Mitarbeitnote einzubeziehen sind, Referate etwa, Hausübungen, Mitarbeitüberprüfungen (Diktate, Tests), Präsentationen etc. Falls in einem 2-Stunden-Fach (pro Woche) von diesen 2 Stunden Unterricht 1 Stunde COOL geführt wird, wird die COOL-Note und die übrige Mitarbeit 50:50 gewertet; falls von 3 Stunden Unterricht 1 Stunde COOL ausmacht, dann zählt sie 1/3 der Mitarbeit, von 4 Stunden 1 Stunde COOL, dann macht die COOL-Note $\frac{1}{4}$ aus.

Diese Festlegung hatten wir am 1. Oktober 2008 im Team beschlossen. Weiters wurde festgelegt, dass jeder COOL-Auftrag/Woche mit 5 Punkten bewertet wird. Außerdem wurde beschlossen, dass zusätzlich 2 Sozialpunkte vergeben werden, wenn dies möglich ist. Eine weitere Einigung erzielten wir insofern, als eine Evaluation verbindlich durchgeführt wird.

Diese Evaluation wurde dann in 2 Etappen erledigt. Erst durch die Kollegen/Kolleginnen Moser und Lamprecht im Jänner, schließlich auch noch durch mich im Juni 2009. Die Evaluation vom Juni 2009 ist in dieser Arbeit enthalten.



Abbildung 10: *Vielleicht ein bisschen übertrieben, aber so geht es. Der eine erklärt dem anderen etwas. Dabei lernt der, der erklärt, mehr als der, dem erklärt wird. Aber auch das Fordern von Hilfe ist eine Leistung. Lösungsorientierung ist das oberste Ziel jeder sozialen Intervention der Schüler/innen.*

5 DIE EVALUATION AN DER HAK/HAS FELDKIRCHEN

5.1 Vorbemerkungen

Eine Befragung der Schüler/innen gegen Ende des Schuljahres ist in der HAK Feldkirchen jetzt schon seit ca. 4 Jahren gang und gäbe. Diese Befragung wird unter Anleitung der beiden Qualitätsbeauftragten durchgeführt. Eine Einsicht in die Ergebnisse dieser Befragung sind jedem/r Lehrer/in, der das Feedback der Schüler/innen zu seinem Unterricht und seiner Beurteilungsmethode wissen will, möglich. Dieses Feedback hat zur Qualitätsverbesserung an der Schule geführt, ist aber nicht messbar, da die Ergebnisse nur dem/r einzelnen Lehrer/in zur Verfügung stehen, sonst aber nicht verwertet werden. Mir standen diese Daten auch nicht zur Verfügung. Diese Anmerkung zeigt aber, dass wir mit Evaluationen kein großes Problem haben. Die Evaluation, die ich durchführte, war sogar sehr erwünscht, die Ergebnisse werden mit großem Interesse (von den COOL-Team-Kollegen/Kolleginnen) erwartet. Sie werden im neuen Schuljahr (2009/10) im Rahmen einer Konferenz allen Lehrer/innen präsentiert werden.

Anregend waren für mich die Aussagen einiger Teilnehmer am Workshop, die ich im Folgenden zitiere:

„In Polytechnischen Schulen gibt es eine Art Evaluation. Regionalbewerbe, Landesbewerbe usw. Die Besten der Schüler/innen werden herausgefunden.“ (der Direktor der Polytechnischen Schule Grieskirchen, Eval-Workshop Puch, 5. 12. 2008)

„Ich frage gegen Ende des Schuljahres meine Schüler/innen, was ihnen am Unterricht gefallen hat oder nicht. Meist kommen da ganz brauchbare Antworten und oft auch viele Anregungen.“ (Teilnehmer am Evaluations-Workshop in Puch)

„Der entscheidende Punkt bei jedem Fragebogen ist: Was will ich eigentlich wissen?“ (Dr. Günther Ossimitz, Eval-Workshop Puch, 5. 12. 2008)

In dem Buch von Thomas Stern „Förderliche Leistungsbewertung“ gibt es auf Seite 98 eine Lehrer/innen-Selbstbefragung und auf Seite 100 ein Blatt zur Befragung von Schüler/innen. Erfragt wird, ob die Schüler/innen eine „gute“ Leistungsbeurteilung erlebt haben. Diese Form der Evaluierung ist sicher empfehlenswert. Um die Leistungsbeurteilung der einzelnen Lehrerin/des einzelnen Lehrers noch weiter zu verbessern, sind diese Fragebögen sehr wertvoll. Für das COOL-Projekt und die Innovation an der HAK Feldkirchen brauchten wir natürlich andere Fragen.

5.2 Fragen und Antworten fürs COOL-Projekt

Beim IMST-Workshop (am 5. 12. 2008) formulierte ich noch unsicher: „Die für unsere Evaluation wichtige Frage lautet: Ist der Zusatz „Ich habe meinen Kollegen/Kolleginnen bei der Arbeit geholfen und diese Hilfe wurde angenommen.“ bzw. der Passus: „Mir wurde von meinen Kollegen/Kolleginnen geholfen.“ auf den Arbeitsaufträgen sinnvoll? Führt dieser Zusatz dazu, dass die Schüler/innen sich gegenseitig helfen? Führen diese Zusätze dazu, dass die Qualität der Arbeitsergebnisse sich verbessert?“

Die wesentlichsten Fragen lauteten:

1. Ist das Punktesystem besser als ein Notensystem?

2. Sind die Sozialpunkte sinnvoll?

3. Bewähren sich die Gesamtpunkte? (Das gesamte Protokoll finden Sie im Anhang, Punkt 9.3)

5.3 Evaluation – wie viele Schüler/innen wurden befragt

Geplant war die Befragung von ca. 130 Schüler/innen, befragt wurden schließlich 103 Schüler/innen. Eine Handelsschulklasse hatte zur Zeit der Befragung gerade die Abschlussprüfung zu machen und wurde deshalb nicht befragt. In den anderen Klassen fehlten einige Schüler/innen. Alle anwesenden Schüler/innen bearbeiteten den Fragebogen gewissenhaft. Die Befragung dauerte in jeder Klasse ca. 20 Minuten. Interessant ist auch, dass von 130 Schüler/innen fast die Hälfte (61) persönliche Anmerkungen auf das Evaluationsblatt schrieben. Diese persönlichen Anmerkungen findet man im Anhang unter Punkt 9.4.

5.4 Erfolg hätten wir, wenn ...

... die Sozialpunkte von 70 Prozent der Schüler/innen akzeptiert und für gut befunden würden. 70 % deshalb, denn dadurch wäre eine deutliche Mehrheit für eine Sache gegeben. Es sollten 70 % der Schüler/innen mit „ja“ oder „eher ja“ antworten, damit wäre ein Erfolg gegeben. Außerdem sollten die Schüler/innen mehrheitlich mit „ja“ antworten, also mindestens zu 40 %. Alles, was darunter läge, müsste hinterfragt und kritisch betrachtet werden.

5.5 Die Ergebnisse und die Analyse im Einzelnen

Evaluiert wurden die Transparenz der Leistungsbeurteilung, die subjektive Zufriedenheit aller Schüler/innen mit dem Punktesystem, Gerechtigkeit, Motivation, Wirksamkeit der Sozialpunkte, Förderung der Gruppenarbeit oder Missbrauch der Sozialpunkte und die Kommunikation über Noten.

5.5.1 Transparenz: Neues Bewertungssystem mit Sozialpunkten

Abbildung 11

Die Frage, ob das neue Bewertungssystem für Schüler/innen nachvollziehbar ist, wird eindeutig mit Ja beantwortet. 74 % der Schüler/innen können das neue Bewertungssystem in COOL nachvollziehen. Die Mehrheit der Schüler/innen sagt ja (43 %) oder eher ja (32%). Das Punktesystem ist ein richtiger Weg und ein erfolgreicher Weg zur Leistungsbewertung im Kooperativen Offenen Lernen.

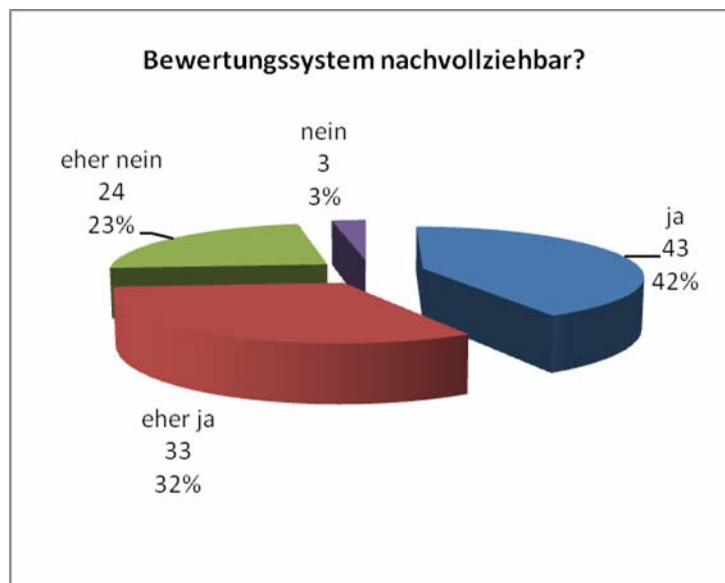




Abbildung 12: Warum muss immer der/die Lehrer/in intervenieren, wenn Hilfe benötigt wird? Schüler/innen arbeiten selbstständiger und unabhängiger, wenn sie sich gegenseitig helfen!

5.5.2 Transparenz: Punkte verwirrend?

Wenn das Beurteilungssystem nachvollziehbar ist, sollte es nicht verwirrend sein. Streng genommen wird hier noch mal dasselbe gefragt. Wie viele Schüler/innen finden die Bewertung durch Punkte verwirrend?

75 % der Schüler/innen werden durch das Bewertungssystem in COOL nicht verwirrt, 74 % der Schüler/innen finden das Bewertungssystem nachvollziehbar (siehe oben). Damit sollte alles klar sein. Ob das Bewertungssystem klar ist, wurde extra nochmals nachgefragt. Das Ergebnis und die Graphik sind unten angeführt.

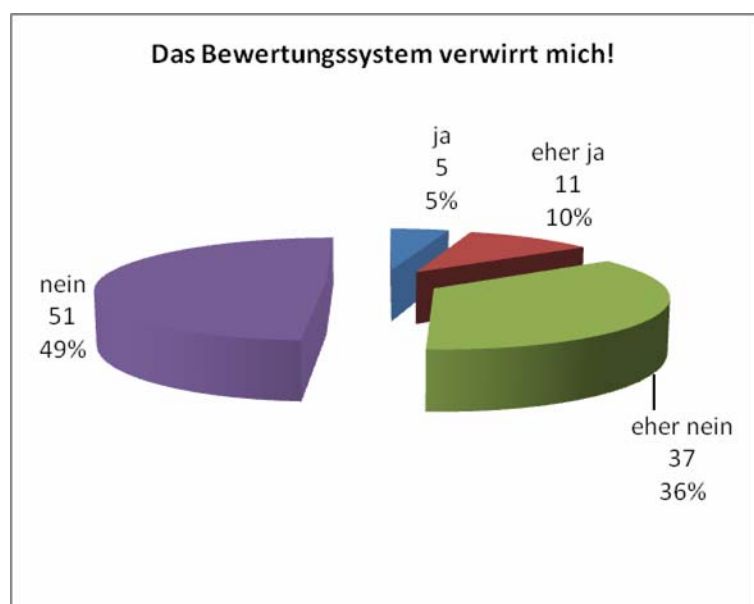


Abbildung 13

5.5.3 Transparenz: Bewertung klar?

Wieder volle Punkte! 82 % der Schüler/innen finden das System klar.

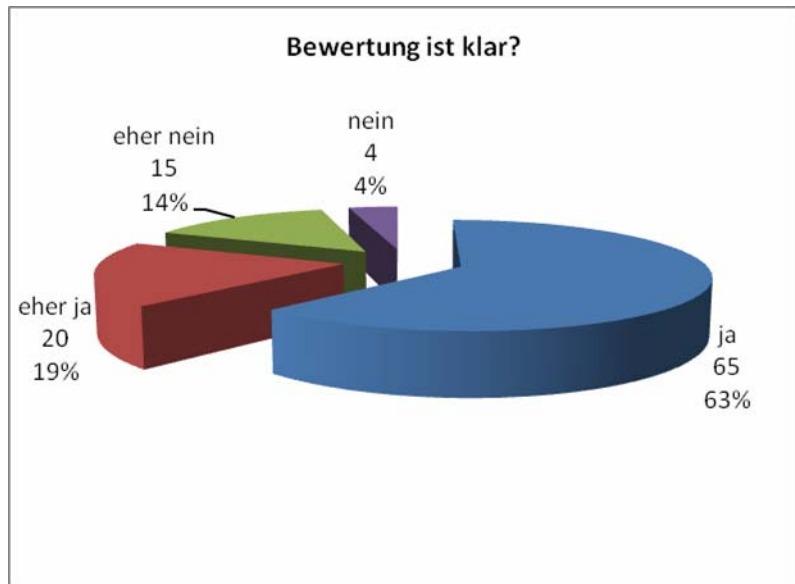


Abbildung 14

5.5.4 Gerechtigkeit

77 % der Schüler/innen meinen, dass sie durch das Punktesystem gerechter beurteilt werden würden. Ganz klar „ja“ sagten 30 %, die Mehrheit (47 %) sagte „eher ja“.

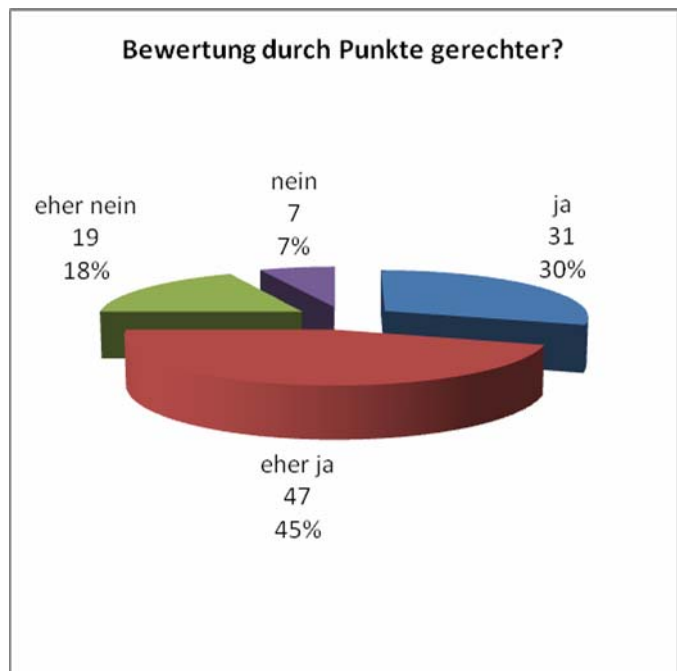


Abbildung 15

5.5.5 Mehr Motivation durch Arbeiten im Team

Vielleicht motiviert die Schüler/innen am Punktesystem, dass sie ihre Lernleistung gut selbst einschätzen können und damit mehr Möglichkeiten haben, ihre Erfolge bewusster herbeizuführen. Eine Frage, die diese Frage klärt, wurde den Schüler/innen vorgelegt.

82 % aller befragten Schüler/innen schätzen offenbar die Teamarbeit. Damit ist sicher das wichtigste Argument für COOL erkennbar. In COOL können Schüler/innen in kleinen Schülergruppen intensiver kommunizieren, wobei diese Kommunikation durch die Erarbeitung von Lerninhalten Wert gewinnt. Dass 62 % es ohne Einschränkung schätzen, dass sie mehr Punkte bekommen, wenn sie gut zusammenarbeiten, ist überraschend und stimmt uns Lehrer/innen positiv.



Abbildung 16

5.5.6 Selbsteinschätzung

Hier ist interessant, dass doch 66 % der Schüler/innen die Möglichkeit sehen, durch ihre Leistung ihre Note zu verbessern. Offenbar haben viele Schüler/innen die Zusammenhänge zwischen Leistung und Punkterwerb erkannt. Das ist ermutigend. Dass aber Selbststeuerung beim Lernen noch nicht das Wesentlichste in unserer Schule ist, wird durch diese Frage sichtbar. Ein Drittel der Schüler/innen haben ihren Erfolg im Griff, ein weiteres Drittel bemüht sich, Erfolg zu haben, während doch ein weiteres Drittel mit schwimmt bzw. sich treiben lässt. Dass fast 10 % der Schüler/innen ihre Leistungen nicht einschätzen können, muss uns noch weiter beschäftigen. Mit ihnen ist viel intensiver zu arbeiten.

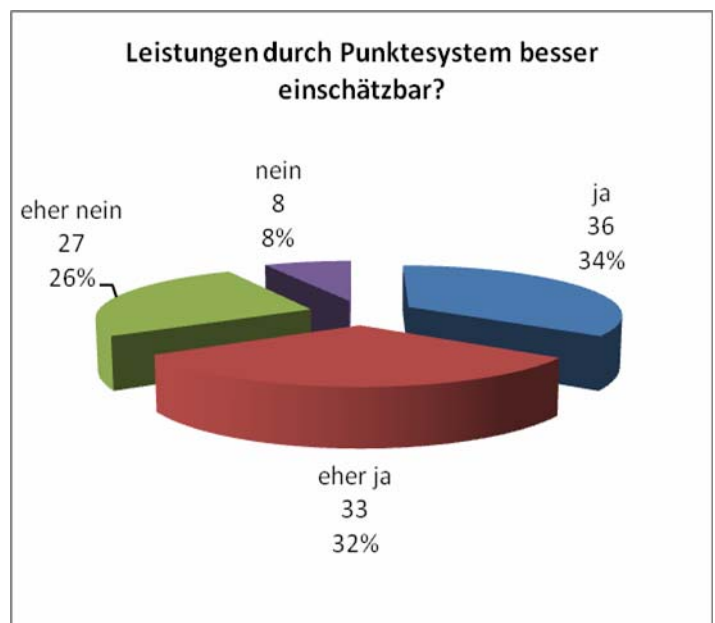


Abbildung 17

5.5.7 Wirksamkeit der Sozialpunkte

Die Idee, durch die Vergabe von Sozialpunkten die Zusammenarbeit zu verbessern, hatte uns Lehrer/innen bewogen, dieses System mit den Sozialpunkten einzuführen. Spannend war zu erfahren, ob das System funktioniert.

Nach der Auswertung waren wir überrascht: 64 % der Schüler/innen meinen, dass die Sozialpunkte die Zusammenarbeit nicht verbessern würden. Das gibt zu denken. „Nein“ sagen 30 %, „Ja“ nur 16 %.

Ein Fehlschlag? Ist die Vergabe von Sozialpunkten nicht effektiv? Ist das Konzept, Sozialpunkte zu geben, nicht ausgereift?

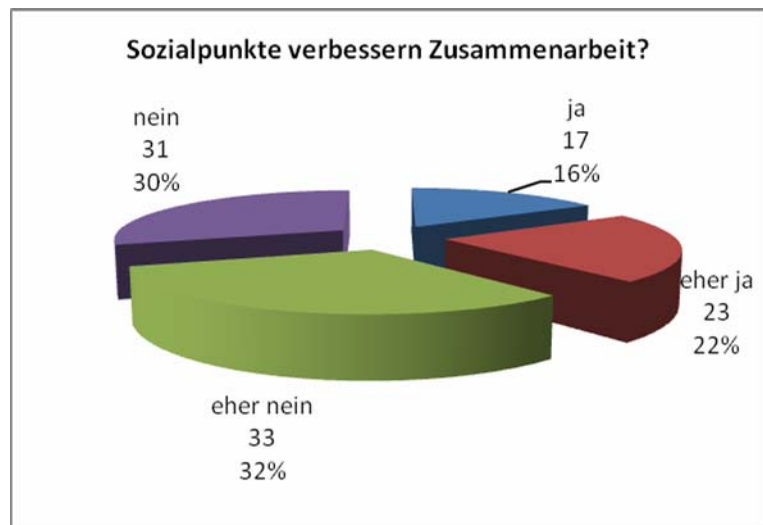


Abbildung 18



Abbildung 19: Helfen bringt Punkte

In der COOL-Lehrer-Teambesprechung am 18. 2. 2009 wurde gerade diese Frage diskutiert und festgestellt: Das System mit den Sozialpunkten funktioniert doch! Wenn man sich nämlich die Details ansieht, dann erkennt man des Wesens Kern. In der ersten Klasse der Handelsschule meinen 68 %, dass die Vergabe von Sozialpunkten die Zusammenarbeit in der Gruppe verbessern würde (siehe Abbildung 21). Dieselbe Frage führt in einer dritten Klasse zu einem völlig anderen Ergebnis. In der 3BHH (siehe Abbildung 22) sind von 21 Schüler/innen nur 3 bzw. 5 der Meinung, die Zusammenarbeit würde durch die Sozialpunkte verbessert werden. Das heißt, dass in einer höheren Klasse die Wirksamkeit, die in einer ersten Klasse mit fast 70 % befürwortet wurde, nicht einmal zu 25 % positiv eingeschätzt wird. Heißt das, dass die Sozialpunkte in einer ersten Klasse wirksam sind, in einer höheren Klasse nicht?

5.5.8 Sozialpunkte als Chance

Um die oben gestellte Frage zu beantworten, müssten eigentlich Antworten auf die Frage: „Sozialpunkte sind eine Möglichkeit, die Zusammenarbeit in der Gruppe zu verbessern“ Aufschluss geben.

62 % der Schüler/innen aller Klassen sagen klar und deutlich: nein/eher nein. „Nur“ 38 % sind der Meinung, die Sozialpunkte würden die Zusammenarbeit verbessern. Sind die Sozialpunkte also doch kein geeignetes Mittel für die Förderung der Soft Skills in der Teamarbeit? Interessant sind die Details.

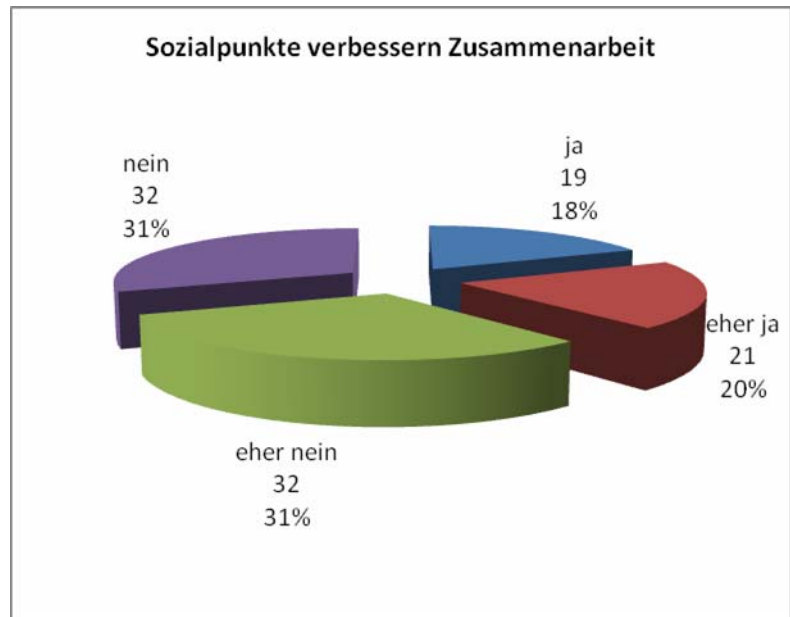


Abbildung 20

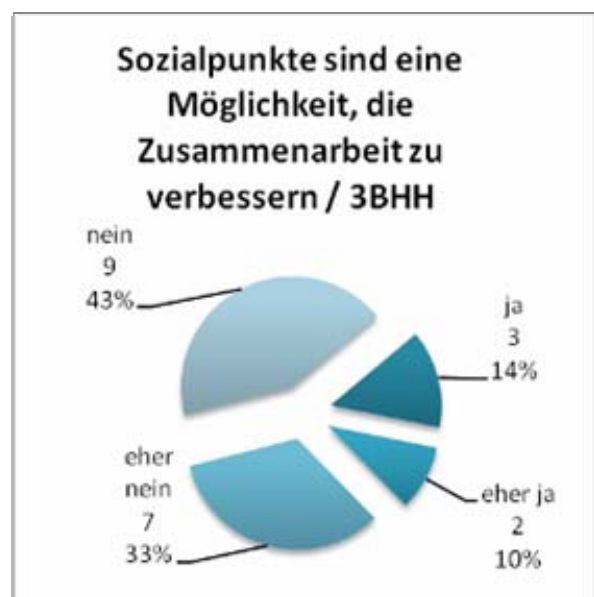


Abbildung 21 und Abbildung 22: Die Gegenüberstellung von 1amh und 3BHH zeigt, dass Sozialpunkte für höhere Klassen nicht mehr so wichtig sind.

Schüler/innen der 1amh meinen, dass Sozialpunkte wirksam sind (58 % dafür, 42% dagegen). Schüler/innen der 3BHH meinen, dass die Sozialpunkte die Zusammenarbeit in der Klasse nicht verbessern.

Die Analyse der beiden Tabellen zeigt deutlich, dass Sozialpunkte in den ersten Klassen wirksam sind, in den dritten Klassen nicht (mehr). Sozialpunkte sind eine

Chance, die Zusammenarbeit der Teams zu verbessern, wenn die Teamarbeit (noch) nicht gut funktioniert.

5.5.9 Muss die Zusammenarbeit verbessert werden?

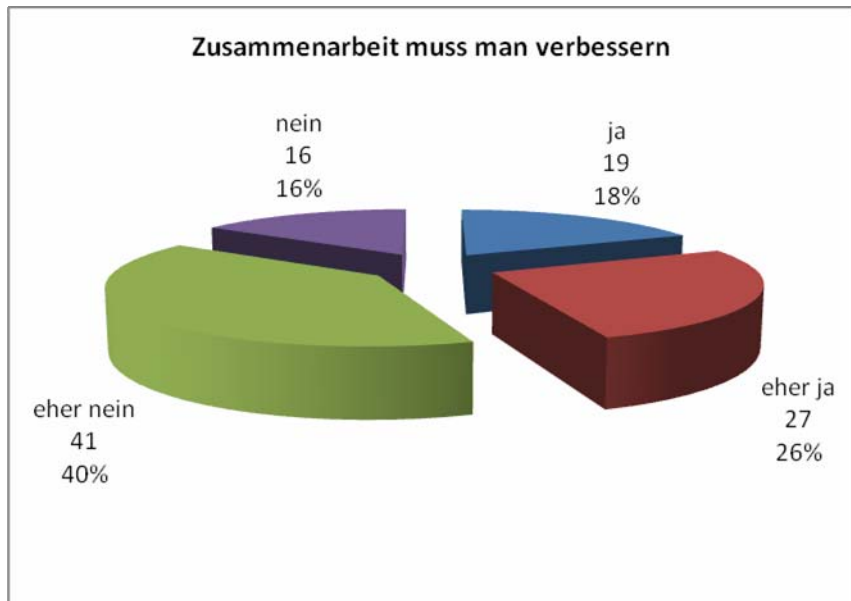
Wenn alles passt, muss nichts verbessert werden, könnte man meinen.

Abbildung 23

56 % der Schüler/innen aller Klassen meinen, dass die Zusammenarbeit nicht verbessert werden muss. Kann daraus abgeleitet werden, dass sie gut ist? Wahrscheinlich schon, eine gute Zusammenarbeit gibt es offenbar für mehr als die Hälfte der Schüler/innen. 18 % bzw. 44 % meinen,

dass die Zusammenarbeit verbessert werden muss. Für sie passt offenbar die Teamarbeit nicht oder funktioniert nicht gut.

Für die erste Klasse (1amh) muss die Zusammenarbeit noch verbessert werden, für die dritte (3BHH) wohl nicht mehr. In der 1amh meinen 50 % der Schüler/innen, dass die Zusammenarbeit verbessert werden muss, in der 3BHH sind es nur 38 Prozent.



5.5.10 Förderung der Gruppenarbeit

Abbildung 24

Sozialpunkte fördern die Zusammenarbeit in den Gruppen nicht, stellen immerhin 66 % der Schüler/innen aller Klassen fest.

Interessant ist hierbei die Graphik (Abbildung 25), die klar macht, dass die Sozialpunkte offenbar nicht in jeder Klasse gleich wirksam sind. In der 1amh sind sie es jedenfalls schon:



Abbildung 25



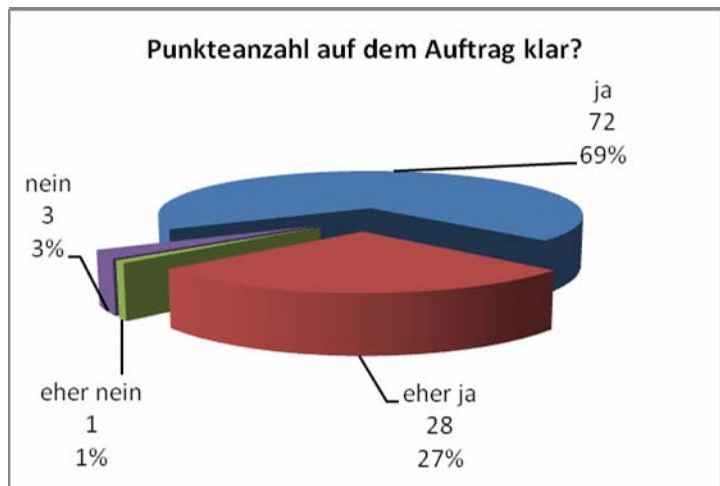
56 % der Schüler/innen der 1amh halten offenbar Sozialpunkte für ein Mittel, die Zusammenarbeit zu verbessern. Das ist für uns Lehrer/innen ein Hinweis, dass wir die Sozialpunkte und deren Handhabung weiter verfeinern müssen, um sie noch attraktiver zu machen. Ein/e Schüler/in der 1BHH etwa meint in einem Kommentar: „Die Zusammenarbeit hängt nicht von den Punkten, sondern von den Leuten ab“, womit

sie/er sicher recht hat.

5.5.11 Überblick über Punkte bisher

Abbildung 26

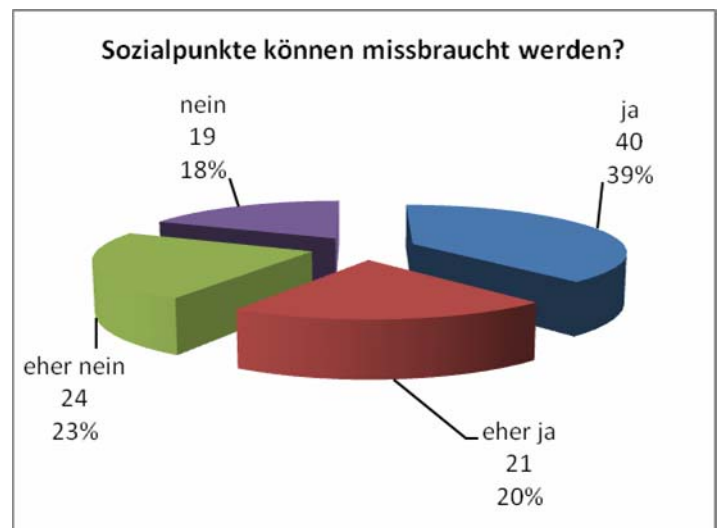
Die meisten Schüler/innen (nämlich 86 %) wollen den aktuellen Punktestand wissen. Das hat damit zu tun, dass es den Schüler/inne/n offenbar doch am Herzen liegt, wenn sie ihre Erfolge planen können. Der Wille zur Notenübersicht ist eine positive Sache. Ein Beurteilungsblatt (Übersicht) befindet sich im Anhang.



5.5.12 Missbrauch von Sozialpunkten

Abbildung 27

60 Prozent der Schüler/innen meinen, das System mit den Sozialpunkten könne missbraucht werden. Erheiternd ist dazu eine Anmerkung auf einem Fragebogen: „Wir missbrauchen die Sozialpunkte nicht“. Anmerkung zu dieser Anmerkung: Manche Schüler/innen missbrauchen das



System leider doch. Es obliegt jedem/r Lehrer/in, sich durch ein offenes Gespräch über die Sozialpunkte kein X für ein U vormachen zu lassen.

5.5.13 Was tun, wenn die Vergabe der Sozialpunkte strittig ist?

Strittig kann die Vergabe sein, wenn die Lehrperson das Gefühl hat, die Punkte würden von den Schülern/innen nicht ehrlich gegeben werden, sondern sie würden ein Mittel des Austauschs sein.



Abbildung 28: Ein Gespräch über die Vergabe der Sozialpunkte ist manchmal nötig

Wenn die Vergabe der Punkte strittig ist, kann der/die Lehrer/in eine Begründung für die Vergabe verlangen. Diese Begründung muss überzeugend sein. „Das überzeugt mich nicht!“ ist eine Aussage, die durchaus von Schüler/innen akzeptiert wird. Die Vergabe der Sozialpunkte kann auch ausgesetzt werden, bis die Probleme ausdiskutiert sind. Meist werden Widersprüche sichtbar, wenn ein/e weitere/r Schüler/in zum Gespräch hinzugezogen wird.

5.5.14 Kommunikation über Noten

Aber wie sieht es denn mit der Kommunikation über die Noten aus? Erfreulich ist, dass doch 82 % unserer COOL-Schüler/innen ein offenes Gespräch über die Note führen können. Nur wenige Schüler/innen beklagen sich in diesem Punkt. Unter „Anmerkungen“ finden sich nur einmal folgende bittere Worte: „Offenes Gespräch über Punkte mit manchem Lehrer nicht möglich.“ Das zeigt: In unserer Schule gibt es eine gute Gesprächskultur in Punkto Notengebung. Diese Gesprächskultur muss weiter gepflegt werden.

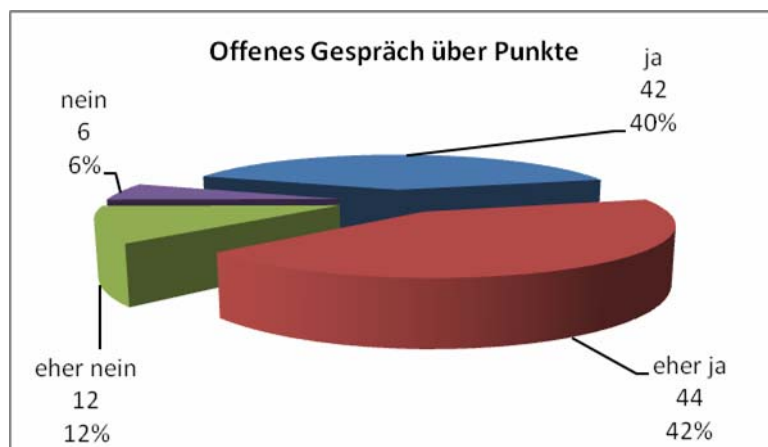
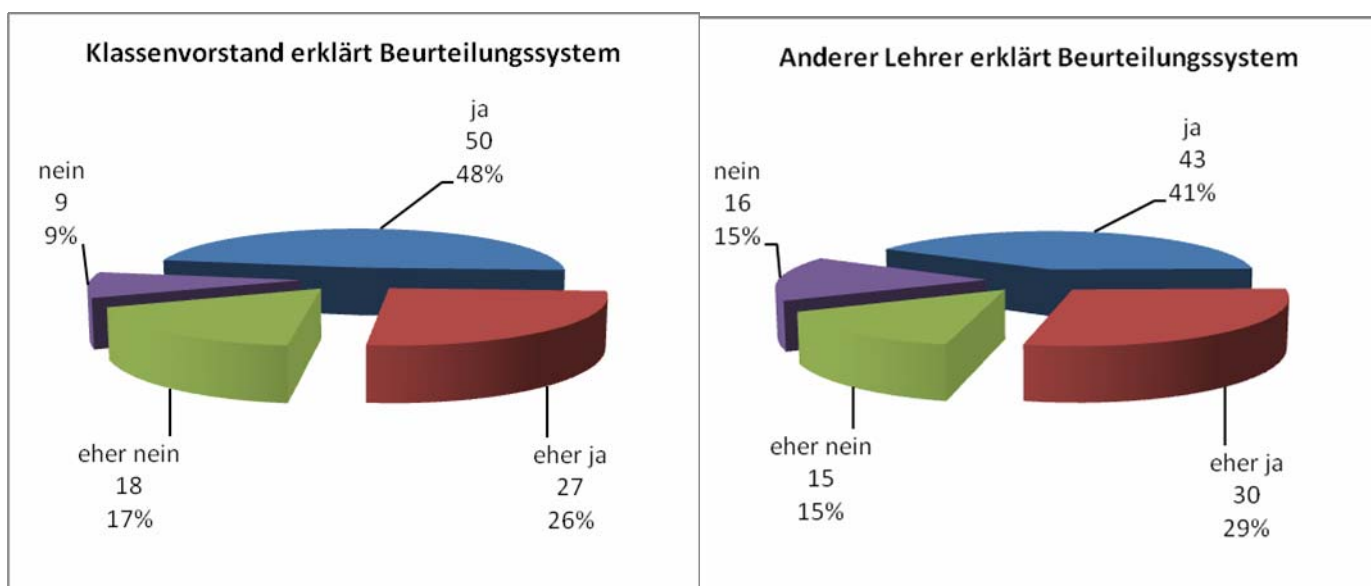


Abbildung 29

5.5.15 Information durch die Lehrer/innen

Abbildung 30 und Abbildung 31



Der Klassenvorstand hat 74 % der Schüler/innen das Beurteilungssystem erklärt. Ein anderer Lehrer hat 68 % der Schüler/innen erklärt. Falls es der Klassenvorstand nicht tat, taten es andere Lehrer/innen. Zur Information: In der 1amh und in der 3BHH hatten die Klassenvorstände andere Lehrer/innen gebeten, das Beurteilungssystem zu erklären. Wenn man allerdings die obigen Graphiken vergleicht, wird man unschwer erkennen, dass meist nicht nur der Klassenvorstand, sondern auch noch andere Lehrer/innen das System mit den Punkten und den Sozialpunkten erklärt haben. Anzudenken wäre ein gut formuliertes Info-Blatt, das das Punktesystem zusammenfasst, sodass alle Informationen von allen Schüler/innen auch nachzulesen wären, falls jemand mal krank war, als informiert wurde. Im Normalfall informieren aber Schüler/innen ihre Kolleg/inn/en sehr genau, wenn es etwas Neues gibt.

5.5.16 Punktesystem und Leistungsbeurteilung

72 Prozent der Schüler/innen empfinden das Punktesystem, wie es an der HAK Feldkirchen seit Oktober 2008 praktiziert wird, als gerecht (siehe Abbildung 33). Es liegt also sehr nahe, die Beurteilung von Leistungen durch Punkte im Allgemeinen zu

empfehlen. Allerdings reicht es nicht, sich die Punktebewertung einfach nur anzuewöhnen. Man braucht Kriterien, um die Punktebewertung sinnvoll und zielstrebig weiterzuführen. Diese Kriterien können nur von Lernzielen abgeleitet werden. Sinnvolle Lernziele haben aber mit dem individuellen Lernfortschritt von Schüler/innen zu tun und damit, welche Kompetenzen sie zu erwerben haben. Sowohl Gehirnforschung als auch Entwicklungspsychologie müssten viel intensiver bei der Lernziel-Formulierung eine Rolle spielen. Vielleicht ist das das nächste Projekt an der HAK/HAS Feldkirchen. Aber das ist nun doch eine andere Geschichte ...

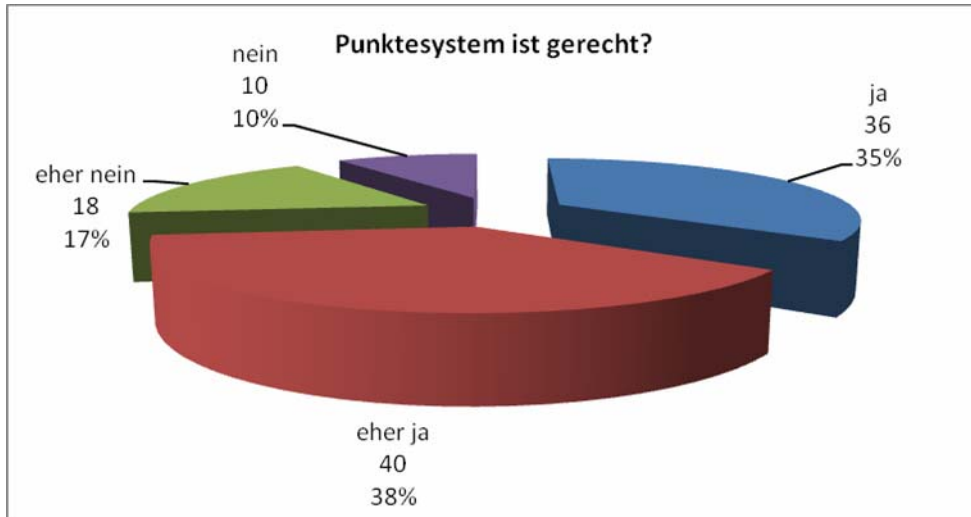


Abbildung 32

5.5.17 Große Zufriedenheit mit dem Punktesystem

Dass die Schüler/innen mit dem Punktesystem zufrieden sind, ist ein Kriterium dafür, dass Lehrer/innen gut arbeiten. Als wir in den Klassen das Beurteilungssystem bekanntmachten, war die Reaktion der Schüler/innen interessiert und positiv. Die Hintergründe, nämlich den Unterricht dadurch stressloser gestalten zu können, wurden erklärt. Die Evaluation dazu wurde nicht nur von den Lehrer/innen, sondern auch von Schüler/innen mit Spannung erwartet.

79 Schüler/innen empfinden die einheitliche Bewertung in COOL als angenehm. Sichtbar ist, dass 32 mit „Ja“, aber nur 6 Schüler/innen mit „Nein“ antworteten. 79 „Ja-eher-ja-Stimmen“ stehen 24 „Nein-eher-nein-Stimmen“ gegenüber.

5.5.18 Punktesystem im Allgemeinen und in COOL: viel Stress?

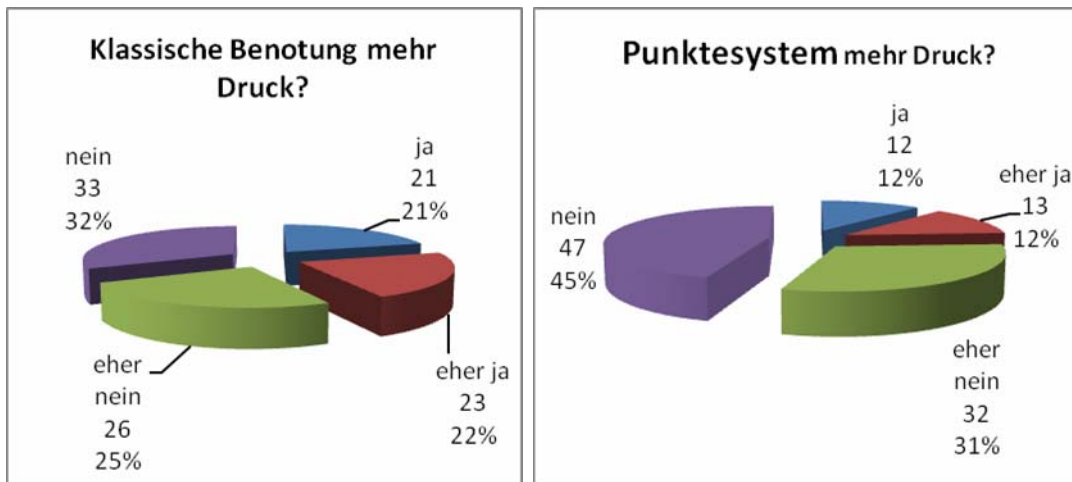


Abbildung 33 und Abbildung 34

Im Fragebogen widmeten sich mehrere Fragen dem Beurteilungssystem (siehe obige Auswertung), und zwar sowohl in COOL als auch im traditionellen Unterricht. Hierbei zeigte sich, dass auch das klassische System die Schüler/innen mehrheitlich nicht unter Druck setzt. 59 % meinten, das klassische Benotungssystem setze sie nicht unter Druck, während 76% der Schüler/innen meinten, das Punktesystem sei stressloser. 76 : 59 bedeutet aber ganz klar ein Punktesieg zugunsten des Benotungssystems in COOL. Diese Punkte sind sowohl als Pluspunkte für COOL, aber auch für das Punktesystem zu werten.



Abbildung 35: Während die Jungs konsequent arbeiten, kann es durchaus vorkommen, dass jemand ein bisschen frische Luft schnappt. Diese Freiheit gibt es.

5.6 Neue Lernzielformulierungen?

Trotz aller offensichtlichen Fortschritte im Laufe dieses Projekts gibt es noch Verbesserungspotential. Frau Hanfstingl meinte etwa, dass statt der (oder zusätzlich zu den) derzeitigen Zielformulierungen (auf dem Arbeitsauftrag) den Schüler/inne/n offene Fragen zur Selbstreflexion vorgelegt werden sollten¹². Diese Zielformulierungen könnten motivieren und zeigen, in welche Richtung der Auftrag zielt. Sie sind von den Lehrer/inne/n vorzugeben.

Die Aufforderung zur Selbstreflexion der Schüler/innen sollte immer denselben Wortlaut haben. Die Schüler/innen könnten ihre Stellungnahme zum Arbeitsablauf auf die Rückseite des Arbeitsauftrags schreiben.

Vorschlag für Reflexionsfragen:

1. **Wie** bist du vorgegangen bei der Erledigung deines Arbeitsauftrags?
2. **Was** ist dir bei der Lösung der Aufgaben aufgefallen?
3. **Was** hast du bei diesem Auftrag neu gelernt?
4. **Fühlst** du dich durch die Gruppe bei deiner Arbeit gefördert/behindert?
5. **Wodurch** wurdest du gefördert/behindert?

Als ich (beim Kick-Off dieses Schuljahres am 1. 7. 2009) diese Reflexionsfragen im Team vorgeschlagen habe, ist diese Idee allerdings voll durchgefallen. Alle Kolleg/innen haben sich gegen einen solchen Zusatz ausgesprochen. Im Moment haben wir unsere Bedürfnisse an innovativen Ideen wohl gestillt.

¹² Gemeint ist die Formulierung im Arbeitsauftrag unter der Rubrik „Lernziele“

6 ENDSITUATION / KONZEPT UND VISION:

Selbststeuerung des Lernens durch die Schüler/innen wäre das Ziel unserer Arbeit im Cooperativen Offenen Lernen. Das heißt aber gleichzeitig, dass jede Lehrperson für sich selbst mehr Möglichkeiten schaffen müsste, die Schüler/innen zu fördern, indem sie weniger Möglichkeiten wahrnimmt, Schüler/innen in ihren Aktivitäten zu behindern. Denn: Als Lehrer/in spürt man, dass die Schüler/innen etwas tun wollen. Dass dadurch automatisch ein Vielfaches an Arbeit für die Lehrer/innen entsteht, bremst den Eifer der Jugendlichen meist mental, d. h. durch Übertragungsphänomene Lehrer/in – Schüler/in. Denken Sie nur an die „Pädagogische Sanduhr“. Jede Aktivität der Schüler/innen (gut) schafft eine Unmenge an Korrekturarbeit (schlecht). Um das ein bisschen auszuführen: Dadurch, dass Schüler/innen ihrer Tätigkeitsfreude nachgehen (im kreativen Textschreiben, beim Zeichnen, beim Formulieren, Beantworten von Fragen, Erforschen von Phänomenen, die sie sehen etc.) wird immer das Kontrollprogramm im Lehrer/innen-Gehirn aktiviert, das korrigierend und steuernd eingreifen will. Wohlgemerkt, nicht im negativen, sondern im positiven Sinn wollen die Lehrer/innen eingreifen, denn sie sind ja Helfer/innen und Korrektor/innen, wird aber durch die Fülle von Kreativität und Aktion der Schüler/innen an die Grenzen seiner Kräfte geführt. Sie können nicht alle Texte, Zeichnungen, Forschungsergebnisse etc. ihrer Schüler/innen kommentieren, korrigieren, beurteilen, und verzweifelt im positiven Sinn. Sie stehen da, erkennend, dass sie Wildwuchs zulassen oder Aktivitäten bremsen müssen. Meist behindern und bremsen sie, falls sie es nicht schaffen, die Fülle der Energie (bei der Erarbeitung der Hausübungen etc.) gleichmäßig fließen zu lassen¹³. Ein Ausweg aus diesem Dilemma besteht nur darin, dass man ein System von Assistenten/Assistentinnen in jeder Klasse aufbaut, das der Lehrerin/dem Lehrer bei der Fülle der Arbeit hilft. Die Sozialpunkte-Debatte in unserer Schule ist ein Teil dieses Netzwerkes von Tutoren/Tutorinnen und Assistenten/Assistentinnen, die in jeder Klasse aufzubauen wäre. Niederreißen muss man die psychologische Barriere, dass man dadurch eine Spaltung in „Dumme“ und „Gute“ schafft. Das passiert dann nicht, wenn die Lehrer/innen nicht immer dieselben Schüler/innen als Helfer an ihrer Seite haben, sondern Voraussetzungen schaffen, dass auch alle anderen Schüler/innen befähigt werden, als Assistenten/Assistentinnen zu arbeiten.

¹³ *Ich bin überzeugt, dass es nicht möglich ist, den Unterricht so zu organisieren, dass die Aktivitäten gleichmäßig „fließen“. Es gibt immer wieder eruptive Spitzen der Schüleraktionen, genauso wie es Flauten gibt.*

7 ZUSAMMENFASSUNG

Im Cooperativen Offenen Lernen wird seit diesem Schuljahr ein neues Beurteilungssystem eingesetzt. Alle COOL-Lehrer/innen haben dieses System gemeinsam beschlossen und führen es auch gemeinsam durch. Beurteilt werden die Arbeitsaufträge mittels Punkten (5 pro Woche). 5 Punkte bedeutet: Arbeitsauftrag sehr gut gemacht, fehlerlos, ordentlich, sauber gearbeitet. 4 Punkte bedeutet: Arbeitsauftrag gut gemacht, kaum Fehler, ordentlich, vollständig. 3 Punkte bedeutet: Arbeitsauftrag gut gemacht, aber nicht sehr sorgfältig, mit Fehlern. 2 Punkte bedeutet: Arbeitsauftrag gemacht, fehlerhaft, es ist aber erkennbar, dass der/die Schüler/in weiß, was zu machen war. 1 Punkt bedeutet: Arbeitsauftrag gemacht, aber viele Fehler, schlampig und oberflächlich. 0 Punkt: Arbeitsauftrag nicht gemacht (führt automatisch zu einer Besprechung mit dem/der COOL-Lehrer/in). 2 Sozialpunkte werden vergeben, wenn Schüler/innen sich gegenseitig helfen, d. h. Hilfe fordern und Hilfe geben. Diese Sozialpunkte kommen zu den Punkten dazu und führen zu einer besseren Note. Fehler sind auf diese Art zugelassen, da durch die Sozialpunkte die Note aufgebessert wird. Diese Arbeit hat das Ziel, die Arbeit des Lehrer/innen-Teams zu begleiten und durch die Evaluation zu unterstützen. Wichtige Erkenntnisse wurden gewonnen, die nicht nur für die HAK Feldkirchen, sondern auch für andere Schulen von Bedeutung sein können. Dass Transparenz in der Leistungsbeurteilung durch Punkte gegeben ist, wurde sichtbar. Dass die Kommunikation über Noten (GH Neuweg bezeichnet dies als einen wichtigen Teil der Prüfungskultur) an unserer Schule funktioniert, wurde klar. Wie sich Schüler/innen selbstständig einschätzen können, dies zum Teil schon tun, wurde bewusst. Dass die einheitliche Bewertung im COOL-Team von Schüler/innen als angenehm empfunden wird, ist uns nun endlich von unseren „Kund/inn/en“ bestätigt worden. Dass die Sozialpunkte aber nicht nur als wirksames Mittel zur Förderung der Zusammenarbeit der Schüler/innen gesehen werden, sondern durchaus missbraucht werden könnten, falls die Lehrer/innen allzu blauäugig und vertrauensselig damit umgehen, sahen die Schüler/innen mit ihren geübten Argusaugen. Eine Möglichkeit zur Korrektur dieser Probleme gibt es, indem über die Punktevergabe Gespräche geführt werden. Diese Gesprächskultur zum Thema „Leistungsbeurteilung“ gibt es.

8 LITERATUR

AMRHEIN-KREML, Renate u. a. (2008): Prüfungskultur. Leistung und Bewertung (in) der Schule, Klagenfurt: Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung.

KRAINER, Konrad, HANFSTINGL, Barbara, ZEHETMEIER, Stefan, (Hrsg.) (2009): Fragen zur Schule – Antworten aus Theorie und Praxis, Innsbruck: Studienverlag Ges.m.b.H.

LEHNER, Alfred (2009): Bildungsmodell Kompetenz Lernen, Band 4, 2. Auflage, Wien: Bildungsv Verlag Lemberger.

MITTELSTÄDT, Holger (2006): Evaluation von Unterricht und Schule, Strategien und Praxistipps, Mülheim an der Ruhr: Verlag an der Ruhr.

NEUWEG, Georg Hans (2006): Schulische Leistungsbeurteilung, 3. Auflage, Linz: Trauner Verlag, 2006, ISBN 3-85487-984-9

PETERßEN, Wilhelm H. (2008): Kleines Methoden-Lexikon, 2. Auflage, Oldenbourg, 2008, ISBN 3-486-03443-X

RABENSTEINER, Gerhard / RABENSTEINER, Pia-Maria (Hrsg.) (2005): Kooperative Lehr- und Lernkultur, Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

SCIANNA, Rosetta (2004): Bewertung im Offenen Unterricht, Leistungsbeurteilung als Förderinstrument, mit CD, Mülheim an der Ruhr: Verlag an der Ruhr.

STERN, Thomas (2008): Förderliche Leistungsbeurteilung, özeps.

Internetadressen:

[http://de.wikipedia.org/wiki/Leistungsbeurteilung_\(Schule\)](http://de.wikipedia.org/wiki/Leistungsbeurteilung_(Schule)) (25. 7. 2009)