

Prüfungen sind Initiationen in neue Möglichkeiten

Warum es notwendig ist Kompetenzen festzustellen statt Leistung zu bewerten.¹

Gemäß der Menschenrechtserklärung stellt jeder Mensch einen eigenen Wert dar. „Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren.“. Jede menschliche Gemeinschaft wie eine Familie oder ein Team erzeugt darüber hinaus im Laufe ihres Daseins einen eigenen Wert, der über den Wert individuellen Geschichte hinausgeht. Eine Gemeinschaft von Teams mit individuellen und gemeinsamen Anliegen muss sich organisieren, damit der Mehrwert der Einzelnen und der Teams durch eine Organisation zum Ausdruck gebracht werden kann. Das Zusammenspiel von Organisationen erzeugt einen Wertekontext, den wir Kultur nennen.

In der Prüfkultur geht es darum, den Wert von einzelnen Menschen, von Gemeinschaften und von Organisationen zu erkennen und festzustellen. Dies geschieht in unserer bisher entstandenen Kultur vor allem durch bewerten. Jemand findet etwas gut oder schlecht bzw. böse, positiv oder negativ, richtig oder falsch, stark oder schwach. Wer die besten Bewertungen hat, die meisten Likes, am meisten verdient, hat am meisten geleistet.

Zugleich bewerten wir damit nicht nur die anderen, sondern auch uns selbst. Jeder von uns kennt diesen Anteil in sich, der den Selbstwert feststellt. Je nachdem, welche Art von Wertschätzung Mensch in seinem Leben erfahren hat, schätzt er seinen eigenen Wert ein. Erhält das Menschenwesen in seiner Entwicklung sogenannte „positive“ Wertschätzung, besteht die Chance, dass der Selbstwert steigt, erhält er „negative“ Wertschätzung, startet mit großer Wahrscheinlichkeit eine Abwertungsspirale.

Wie können nun Menschen in ihrem Lernen und damit in ihrer Bildung begleitet werden, sodass jeder Mensch selbst in die Lage kommt bewusst und verantwortlich zu wählen, welche Form der Wertschätzung er sich selbst und den anderen zukommen lässt?

Um den Bedingungen und Möglichkeiten einer Antwort zu dieser Frage auf die Spur zu kommen, ist es notwendig, den Unterschied zwischen *Leistung bewerten* und *Kompetenzen feststellen* zu verstehen. Dabei gehen wir davon aus, dass jeder Mensch den Wert, den er sich selbst zuschreibt, selbst verantwortet. Denn es gibt keinen anderen Menschen auf dieser Welt, der für mich die Verantwortung für meinen (Selbst-)Wert übernehmen kann.

Siehe: [Der Unterschied zwischen der alten herkömmlichen Prüfkultur und einer zeitgemäßen Prüfkultur.](#)

Damit Mensch Verantwortung für eine zeitgemäße Prüfkultur übernehmen kann, ist es notwendig, in sich selbst, in seiner Lerngemeinschaft, in seiner Arbeit oder Organisation, die solches Lernen ermöglicht wie auch in der Gesellschaft, die die zeitgemäße Prüfkultur entwickeln und fördern will, bestimmte Kompetenzen auszubilden. Da solche Kompetenzen nur ausgebildet werden können, in dem Mensch sich auf den Weg macht, eine solche Art und Weise von Kultur leben zu wollen, ist es notwendig, dass sich die Menschen bewusst und aktiv entscheiden, eine solche Prüfkultur zu wollen.

Durch das gemeinsame spielerische probieren und experimentieren finden sie Mittel und Wege, diese Kultur für sich und ihre Lerngemeinschaft in ihrer Organisation zu etablieren. Schließen sich gleichgesinnte Organisationen mit denselben Anliegen zusammen, generieren sie gemeinsam einen heilsamen Kulturraum für „alte Wunden“, in dem ein menschenwürdiges Prüfen im Sinne einer Verantwortung generierenden Kompetenzfeststellung entsteht.

Auf diesem Weg begegnet der Mensch zahlreichen Widersachern.

Der erste ist die Beharrungstendenz, die im unbewussten Wiederholen der eigenen Initiationserfahrung in dieses Thema liegt.²

Gerade weil der individuelle Mensch solche Prüfungs- und Initiationserfahrungen überlebt hat, also er seine Zugehörigkeit zu dem neuen Erfahrungsraum nicht verloren hat, fühlt er sich heute in seiner Deutung des

¹ Am Beispiel der Schulabschlussportfolios der Rudolf-Steiner- und Waldorfschulen in NRW

² Die Widersacher entstehen entlang der Systemprinzipien, wie etwa von [Mathias Kibed de Varga](#) herausgearbeitet und etabliert:

Systemerhalt, Wachstum, Fortpflanzung, Immunisierung, Individualisierung

Warum Es Notwendig Ist Kompetenzen Festzustellen Statt Leistung Zu Bewerten

Status Freigabe

Stand 17.04.2019

Seite 1

Stefan Ackermann – Marietta Schürholz

damaligen Prozesses sicher. Hierin liegen zwei Fallen begraben: die eine liegt darin, dass das, was mich hat „überleben“ oder das Ziel erreichen lassen, nicht unbedingt denjenigen überleben lässt bzw. kompetenter macht, den ich jetzt bei dessen Initiation begleite. Die andere Falle liegt darin, dass vielleicht die „Überlebensfrage“ gar nicht mehr relevant ist, also die Zugehörigkeitsfrage in Prüfsituationen nicht mehr auf dem Spiel steht, ich als Prüfender aber dennoch an meinem alten emotionalen Muster festhalte.

Der **zweite** Widersacher liegt darin, dass ich als derjenige, der eine solche Initiation bereits früher durchlebt hat, mir einen höheren Wert beimesse als demjenigen, dem eine solche Initiation in dieser Prüfung noch bevorsteht.

Die Identifikation mit dieser Position auf der Zeitleiste führt dazu, dass ich dem Geprüften nicht auf Augen- und Herzhöhe begegnen kann. Dieser zweite Widersacher nährt sich aus den Schattenprinzipien Mangel, Konkurrenz, Wettbewerb und Vergleichen, Gewinnen-Verlieren.

In dem Moment, in dem ich mir als Prüfender bewusstwerde, dass wir beide an einer gemeinsamen Aufgabe und oder Anliegen arbeiten, und uns entscheiden, als Menschen mehr Verantwortung für unsere Rolle, uns selbst und für unsere Mitwelt zu übernehmen, verliert dieser Widersacher seine Macht. Wir steigen beide bewusst aus dem Gewinnen-Verlieren-Spiel aus und unterstützen uns dabei, unser individuelles Erfahrungswissen für das gemeinsame Anliegen der Menschwerdung einzusetzen.

Der **dritte** Widersacher liegt darin, dass ich mich als Prüfender identifiziere mit meiner hierarchisch³ höheren Position gegenüber dem Geprüften.

Ich generiere also meinen Selbstwert und somit meine (Selbst-)Wertschätzung daraus, dass ich mich mit der (meiner) Position im System identifiziere. Eine hierarchische Position ohne Verantwortungsübernahme für mich selbst, meine Mitmenschen, meine Führungsverantwortung und meinem Blick für den Kontext und die Ermöglichungsbedingungen, also Ordnungsparameter und Handlungsmuster, generiert Verantwortungslosigkeit im System.

In diesem Moment führe ich die Kultur in diesem System aufgrund der Identifikation mit dieser hierarchisch höheren Position. Und hierbei spielt es auf den ersten Blick keine Rolle, ob ich dies von bewusst gewählter, unbewusster oder versteckter Absicht geleitet ist.

Bin ich bereit, mich von meiner Identifikation mit dieser Position zu lösen, mich als ganzer Mensch in diese Prüfsituation zu begeben und den ganzen Menschen im Geprüften wahrzunehmen, können andere Prinzipien wirksam werden: Gleichwertigkeit, Berührbarkeit, Mitgefühl, Kooperation, Fülle, Begegnung: Gewinnen geschieht. Hierarchische Ordnungsparameter verwandeln sich in einen heterarchischen Kontext⁴. Ich führe als verantwortlicher Prüfender die Prüfsituation in eine Kultur, die dem – in dieser Situation sich zeigenden gemeinsamen – Menschheitsanliegen dient.

Der Shift.

In dem Moment, in dem ich mich selbst ermächtige, den Prüfenden zu ermächtigen, sein Können, also seine Kompetenz selbst festzustellen, ändert sich das gesamte Spiel und damit Prüfkultur – aus Hierarchie wird Heterarchie: statt meine Macht aufgrund meiner höher gestellten Position, meiner bereits früher erreichten Kompetenz sowie meinem Gefühl errungener Zugehörigkeit zu nutzen, um die oben genannten Schattenprinzipien zu nähren, wähle ich absichtsvoll und verantwortlich folgendes Anliegen: den Geprüften als **Menschen** dabei zu unterstützen, ihn in seiner Unterschiedlichkeit so zu akzeptieren wie er ist und ihm damit das Gefühl der Zugehörigkeit zu geben. Ebenfalls fühle ich mit den Schmerzen und der Anstrengung, derer es bedarf, um sich selbst in eine höhere Kompetenzstufe zu initiieren, weil ich dies aus eigener Erfahrung kenne – auch wenn die Form der Initiation bei den aktuell Geprüften anders aussehen kann und gestaltet werden will. Und ich setze meinen gesamten Willen daran, dass der Geprüfte durch diese Situation sich ebenfalls einen Schritt weiter bezüglich seines individuellen Beitrags zum ganzen Menschsein entwickeln kann.

Kurz gesagt: der Geprüfte lernt zugleich – Schritt für Schritt –, die Verantwortung für die Steuerung und

³ Hierarchie ist eine stufenmäßig auf Überordnung und Unterordnung beruhende Ordnung, die auf Herrschaft und Unterwerfung aufbaut. Die Elemente dieser Ordnung sind in vertikaler Reihung nach Bedeutung für die Entscheidungsmacht, Kompetenzen und Rang positioniert. (<https://de.wikipedia.org/wiki/Hierarchie>)

⁴ Heterarchie steht für Selbststeuerung und Selbstbestimmung und betont dezentrale und Bottom-up-Entscheidungen. ...In der Organisationstheorie bedeutet Heterarchie, dass jede Teilnehmende bzw. jede Organisationseinheit einer heterarchischen Organisation zugleich Manager bzw. Steuerungseinheit dieser Organisation ist. (<https://de.wikipedia.org/wiki/Heterarchie>)

Bestimmung des Prüfprozesses und damit für seine Kompetenz, erwachsen – also wirklich verantwortlich in der Welt – zu handeln zu übernehmen.

Der **vierte** Widersacher liegt darin, Methoden und Verfahren zur Erzeugung unterschiedlicher Kulturen ohne eine bewusste und freiwillige Entscheidung des Menschen anzuwenden (Immunisierung).

Folgendes wird nun deutlich (Individualisierung):

- 1) Jeder einzelne Mensch hat in jedem Augenblick die **Wahl**, sich für eine Verantwortungslosigkeit oder Verantwortung generierende Prüfkultur zu entscheiden. Das bedeutet, dass die Fähigkeit, sich bewusst für oder gegen etwas oder etwas auch ganz anderes entscheiden zu können diejenige Kompetenz ist, die zu lernen ist. Und an der erkennbar wird, ob Mensch radikale Verantwortung für sein Handeln in der Welt zu übernehmen in der Lage ist. Und diese Kompetenz lässt sich anhand des Umgangs mit jedem kognitiven, künstlerisch-gestalterischen oder praktischen Inhalt oder Fach erkennen. (Individuelle Dimension)
- 2) Hierbei brauchen wir Menschen uns wechselseitig, um uns in unserer (Selbst)Wertschätzung zu unterstützen wie auch achtsam und mitfühlend auf die sich etwa in emotionalen Ladungen oder Unaufmerksamkeit zeigenden Widersacher hinzuweisen bzw. uns dabei zu unterstützen, jeden Einzelnen wieder in seine Kompetenz zu führen. (Team-Dimension)
- 3) Als kreativer Gestalter kann somit jedes Team in einer Organisation für die dafür notwendigen Rahmenbedingungen ausgestalten und vereinbaren. (Organisationsdimension)
- 4) Ob andere Menschen, Schulen, Behörden oder Institutionen sich nun für eine Kultur der Bewertung oder eine Kultur der Kompetenzfeststellung und auch für eine Art und Weise der Wert-Schätzung entscheiden, verantworten diese selbst. Eine erwachsene zeitgemäße Prüfkultur nimmt dies wahr und bietet die Möglichkeiten dafür an, Verantwortung generierende Prüfsystem zu unterstützen. (Gesellschaftliche Dimension).

Da dies über die Kapazitäten einzelner Freier Waldorfschulen FWS oder Rudolf Steiner Schulen RSS hinaus geht, braucht es für den Gestaltungsraum 4 (gesellschaftliche Dimension)⁵ einen freiwilligen [Zusammenschluss der FWS bzw. RSS](#), der dieses Feld mit Unterstützung aus dem Rechtsleben (juristische Prüfung), Wirtschaftsleben (ökonomische Ermöglichung etwa über Stiftungen) und Geistesleben (Organisationen, dies sich in dieser Dimension als Partner hilfreich erweisen wie die [SocialCert-GmbH](#) als Gestalter von Prüfkultur im Gestaltungsraum 4.

Im Gestaltungsraum 3 (Organisationsdimension) kann jede Schule inzwischen auf die Vorarbeiten aus der RSS Bochum sowie dem [Institut für prozessorientiertes Lernen IPL](#) sowie der organisationalen und haltungsorientierten Umgestaltung vom [Lehrer zum Lernbegleiter](#) sowie dem Qualitätsmanagement nach dem [GAB-Verfahren](#) der GAB-München zurückgreifen.

Im Gestaltungsraum 2 (Teamdimension, etwa Oberstufe) können alle Instrumente aus der Organisation des Abschlussportfolios sowie auf Instrumente des [kollegialen Lernens](#) und [professionellen Beziehungsgestaltung](#) zurückgegriffen werden.

Im Gestaltungsraum 1 (Individuelle Dimension) unterstützen individuell die Nebenübungen Rudolf Steiners sowie eine achtsame Begleitung bei den individuellen Begegnungen mit den Widersachern (kleiner Hüter der Schwelle u.a.) etwa durch die [Mutmacherei](#)

⁵ Wir beziehen uns hier auf die Unterscheidung von [Richard Barrett](#)