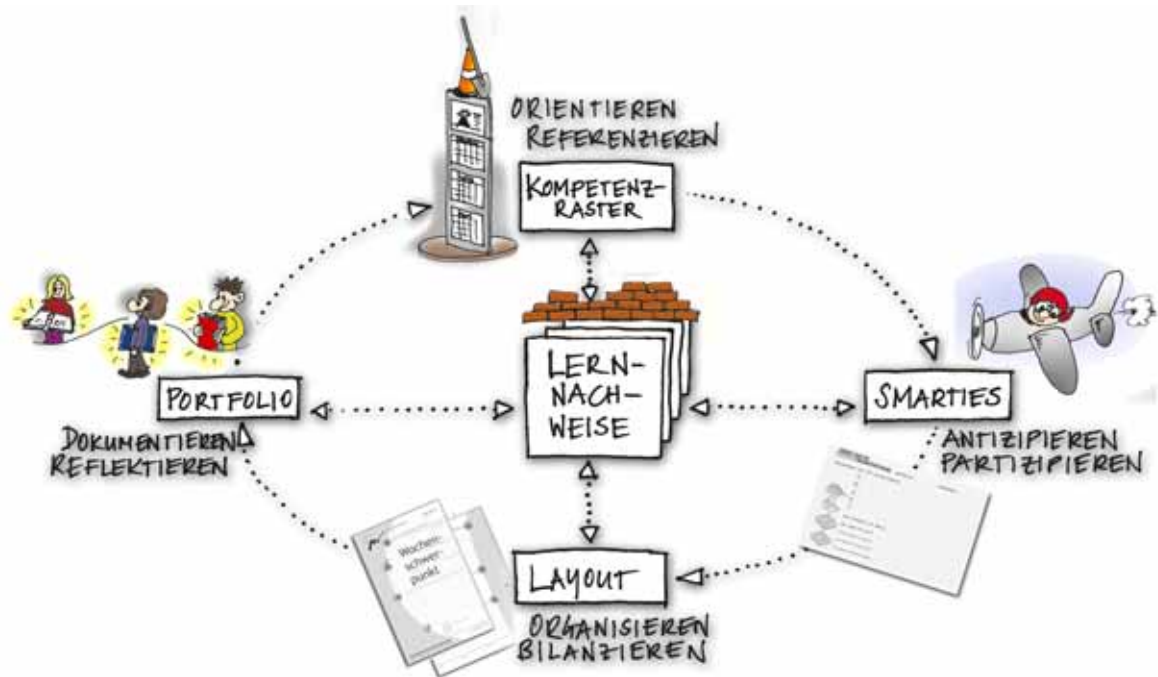




Andreas Müller

# Das Lernen gestaltbar machen

spirit of learning



## 1. Das Lernen gestaltbar machen

Lernen ist eine persönliche Angelegenheit. Denn Menschen lernen selbst und ständig. Bei schulischem Lernen kommt eine spezielle Komponente dazu: Es hat den Anspruch, zielführend zu sein. Lernende brauchen deshalb ein praktisches Rüstzeug, das ihnen hilft, den Erfolg wahrscheinlich zu machen.

Fussballmannschaften orientieren ihr Spiel meist an einem taktischen Konzept. Beispiel: Sie wollen gewinnen. Dann spielen sie eher offensiv, nach vorne. So entwickeln sich die attraktiven, begeisternden Spiele. Denn es läuft etwas. Und die Spieler können zeigen, was sie drauf haben. Es gibt natürlich auch eine andere Strategie: Ja nicht verlieren! Keine Fehler machen. Aus der Defensive heraus agieren. In solchen Fällen bestimmt eben diese Taktik das Spiel. Rasenschach. Auf Fehler lauern. Kontrolle. Die Räume eng machen.

*Schulisches Lernen verläuft nach ähnlichen Prinzipien. Die Defensiv-Strategie überwiegt allerdings bei weitem. Beim Fussball kommt eine dritte Verhaltensweise dazu: resignieren. Mannschaften, die mit fünf Toren im Rückstand liegen, geben sich und den Match auf. Jetzt kommt es sowieso nicht mehr darauf an. Alle mühen sich ab, das Spiel einfach noch über die Zeit zu bringen. Auch das lässt sich übrigens in der Schule feststellen. Häufiger sogar als beim Fussball.*

Das heisst: Wer zur Schule geht, legt seinem Handeln eine bewusste oder unbewusste Strategie zu Grunde. Eine Art taktische Marschrichtung. Und wie beim Fussball ist es auch beim schulischen Lernen: Wer ständig aus der Defensive heraus agiert oder wer gar resigniert hat, kann auf Dauer keine Freude entwickeln bei dem, was passiert. Ein Spiel zum Abgewöhnen, würde der Sportreporter sagen.

Mit anderen Worten: Wer das Spielfeld „Schule“ betritt, muss gewinnen wollen. Nicht gegen andere. Sondern für sich. Für die Lernenden muss die Lebenszeit, die sie in der Schule verbringen, ein Gewinn sein. Sie müssen einen positiven Zugang zum Lernen und zur Leistung finden. Dazu müssen sie offensiv spielen können. Zeigen können, was in ihnen steckt. Ihre Möglichkeiten zur Entfaltung bringen. Das verlangt nach einem Klima und einer Kultur des Lernens.

### Mit Widerständen umgehen

Nur einer handverlesenen Schar von Lernenden ist es vorbehalten, sich rechts im flach auslaufenden Teil der Gauss'schen Kurve zu finden. Und damit die Schule als erfolgreich und Sinn stiftend zu erleben. Aber genau das bräuchte es: Erfolg. Es gibt keine Alternative dazu. Misserfolg jedenfalls ist keine. Und Sinnlosigkeit auch nicht. Denn auf dem Erleben des „Ich-kann-etwas“ gründet das, was man Selbstwirksamkeitserfahrungen nennt. Diese Erfahrungen gerinnen zu Überzeugungen und stärken den Glauben an die eigenen Fähigkeiten. Selbstwirksamkeit und die damit einhergehenden positiven Bestärkungen bilden die Grundlage, sich Aufgaben und Herausforderungen mit der erforderlichen Zuversicht und konstruktiven Ausdauer anzunehmen. „Self-efficacy is the belief in one's capabilities to organize and execute the sources of action required to manage prospective situations.“ (Bandura 1997) Es geht also um den Glauben an die eigenen Fähigkeiten, um die – auf entsprechenden Erfahrungen beruhende – subjektive Überzeugung, kommenden Herausforderungen gewachsen zu sein.

„Selbstwirksamkeitserwartungen beeinflussen nicht nur unser Verhalten, sondern auch unser Denken und Fühlen, unsere Motivation und unser Durchhaltevermögen. (...) Geringe Selbstwirksamkeitserwartungen treten zusammen mit Depressivität, Angstlichkeit, Hilflosigkeit und geringem Selbstwertgefühl auf. (...) Hohe Selbstwirksamkeitserwartungen hängen mit Kontrollempfinden, Optimismus, hohem Selbstwertgefühl und hoher Leistungsmotivation eng zusammen. Auch im Hinblick auf Stressbewältigung spielen Selbstwirksamkeitserwartungen eine entscheidende Rolle.“ (Brockmeyer/Edelstein 1997)

Mit anderen Worten: Eine Erhöhung der Selbstwirksamkeit korrespondiert mit grösserer Lern- und Leistungsfreude. Und umgekehrt. Und das ist auch nötig. Denn Lernen heisst, konstruktiv mit Schwierigkeiten und Widerständen umgehen. Nicht: sie umgehen. Das setzt aber das subjektive Gefühl von Machbarkeit voraus. (Antonovsky 1997) Menschen nehmen in der Regel nur dann Dinge in Angriff, wenn sie sich ihnen gewachsen fühlen. Wer eine Situation als nicht beeinflussbar erlebt, meidet sie oder reagiert mit Angst oder Aggression. Wer aber glaubt, über die nötigen Kompetenzen zu verfügen, ist bereit, Herausforderungen anzunehmen und mit verstärktem Engagement sowie mit mehr Beharrlichkeit und Kreativität an die Dinge heranzugehen.

„Personen mit einem positiven Leistungs-Selbstkonzept treten schwierigen Aufgaben zuversichtlich gegenüber und können auch Misserfolge gut bewältigen; Personen mit einem negativen Konzept der eigenen Fähigkeiten werden dazu tendieren, Leistungsaufgaben aus dem Weg zu gehen und unter Misserfolgen zu leiden (...) Generell bildet sich das Selbstkonzept einer Person aus der Verarbeitung von eigenen Erfahrungen sowie aus Rückmeldungen, die sie von der Umwelt erhält. Die Schule ist eine wichtige Quelle für solche Erfahrungen und Rückmeldungen.“ (Eder/Lang 2002)

Das bedeutet: Lernende brauchen Erfolgserlebnisse. Immer und immer wieder. Entlang dieser Logik des Gelingens entwickelt sich Freude am Lernen – eben: am Umgang mit Widerständen und Schwierigkeiten.

### Generierendes Lernen

Leistung kann nur in einem Klima entstehen, das Leistung und Erfolg als erstrebenswert erscheinen lässt. Die Anerkennung von Leistung hat nichts zu tun mit dem verführerischen Sirenengesang des Lobes. Es geht nicht um dieses gönnerhafte und unspezifische Schulterklopfen. Es geht ganz einfach darum, Leistungen anzuerkennen. Und noch wichtiger – ohne Vorsilbe „an“ – dass die Lernenden selber erkennen: Ich kann etwas.

Die Summe dieser Erfahrungen des „Ich-kann-etwas“ bildet den Grundstein für die Freude am Lernen, die ein Leben lang anhält. The road to success, sagen die Amerikaner, is always under construction. Will heissen: Lernen – die Strasse zum Erfolg eben – ist eine Dauerbaustelle. Ein permanenter Prozess der Selbsterneuerung. Und eben, ein zentraler Aspekt dabei: Selbstwirksamkeit, die handlungsleitende Überzeugung, über die erforderlichen Ressourcen zu verfügen, um Herausforderungen bewältigen zu kön-



nen. Denn die Bereitschaft, den manchmal beschwerlichen Weg des Lernens auf sich zu nehmen, steht und fällt mit dem Glauben ans Gelingen. Operationalisiert ist diese Philosophie im Prinzip generierendes Lernens. (Müller 2004) Es gliedert sich in drei integral miteinander verbundene und ineinander verwobene Komponenten: Antizipation – Partizipation – Reflexion.

♦*Antizipation* heisst: Vorausschauen, sich orientieren, Ziele haben und sie formulieren können. Das setzt einen Kontrapunkt zum klassischen Schülerverhalten, das in den Grundzügen ein reaktives, ein adaptives Verhalten ist. Denn die leitende Fragestellung für Schüler heisst: Was will er oder sie vorne an der Wandtafel? So richten sich denn die Aktivitäten (oder Passivitäten) danach zu reagieren, Belohnungen (zum Beispiel in Form von Noten) zu erhalten oder Strafen zu vermeiden. Generierendes Lernen setzt deshalb einen ersten klaren Akzent im Bereich proaktiven Denkens und Handelns. „Man muss den Tiger hören“, sagen die Inder, „wenn man ihn sieht, ist es zu spät.“

♦*Partizipation*. „Part“ ist enthalten in Wörtern wie Partner und Partnerschaft. Es geht darum, Teil zu haben, aktiver und mitgestaltender Teil dessen zu sein, was passiert. Es geht ums Gefühl, etwas Wichtiges zu tun, etwas von Relevanz. Es geht um ein Beteiligt-Sein *an* der Arbeit (Verantwortung für inhaltliche und formale Gestaltung) ebenso wie um ein Beteiligt-Sein *bei* der Arbeit (innere Präsenz). Und es geht darum, einander Ernst zu nehmen und diese Verbindlichkeiten auch einzufordern. Zu diesem Zwecke gilt es, Transparenz zu schaffen, sich zu verständigen, Rollen zu klären. Kurz: Es gilt, die Beteiligten auch tatsächlich als Beteiligte wahrzunehmen, als Menschen, die etwas aus sich und ihrem Leben machen wollen.

♦*Reflexion* versteht sich als prüfendes und vergleichendes Nachdenken über etwas. Das „Etwas“ kann eine Sache sein – die Formel zur Berechnung einer Kreisfläche beispielsweise. Es kann aber auch das eigene Verhalten im Zusammenhang mit besagter Formel sein, das Engagement, die Lernstrategie, die Befindlichkeiten. Mit anderen Worten: Wer reflektiert, betätigt sich als Spion in eigener Sache. Doch: Mit welchem Auftrag soll der Spion unterwegs sein? Soll er vor allem die Probleme ins Visier nehmen? Oder die Lösungen? Die Antwort ist klar: Reflexion zielt darauf ab, aus der Logik des Gelingens die Strategien für die Zukunft abzuleiten. Die Erfolgsstrategien notabene.

## 2. Kompetenzraster

Selbstwirksamkeit kann auch umschrieben werden als Gegenteil des Gefühls, ausgeliefert zu sein. Dieses Gefühl der Abhängigkeit kann leicht entstehen in einem System, in dem Lehrpersonen unterstützt durch Lehrmittel den Stoff und die Dosierung weitgehend bestimmen.

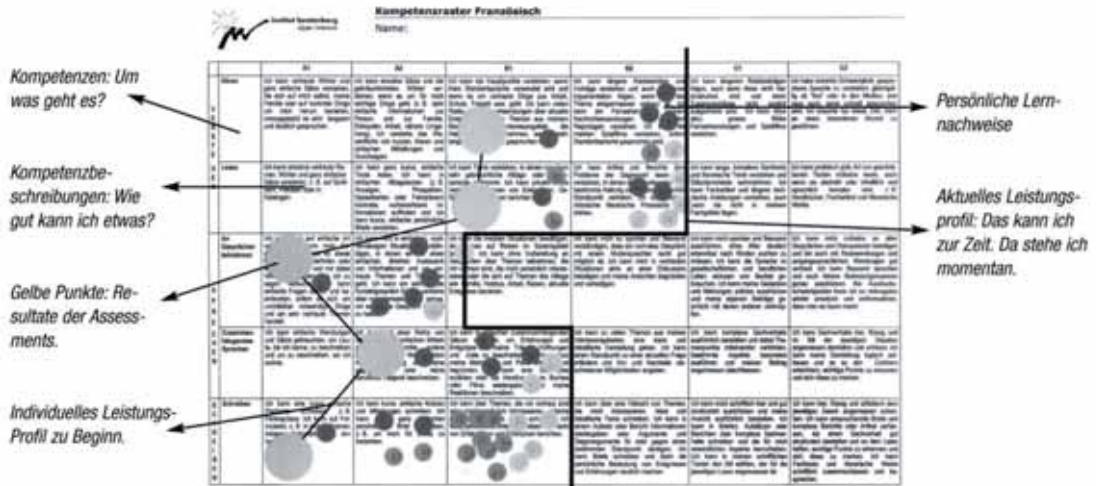
Selbstwirksames Lernen verlangt indes nach anderen Arrangements. Lernende müssen ihr Lernen selbst in die Hand nehmen können. Ein methodischer Ansatz dabei: Referenzieren.

Worum geht es? Vereinfacht ausgedrückt geht es darum, individuelle Leistungen mit einem Referenzwert in Beziehung bringen. Diesen Referenzwert und damit die inhaltliche Basis bilden so genannte Kompetenzraster. Die Kompetenzraster definieren die Inhalte und die Qualitätsmerkmale der verschiedenen Fachgebiete in präzisen „Ich-kann“-Formulierungen. Impulsgebendes Beispiel ist der „Raster zur Selbstbeurteilung“ des Europäischen Sprachenportfolios. (Schneider/North/Koch 2001)

Kompetenzraster beschreiben, was man in einem bestimmten Fachbereich können könnte. Oder anders gesagt: Sie bilden das Curriculum ab in Form einer Matrix. In der Vertikalen werden jene Kriterien aufgeführt, die ein Sachgebiet inhaltlich bestimmen (was?). In der Horizontalen werden zu jedem dieser Kriterien vier bis sechs Niveaustufen definiert (wie gut?). Kompetenzraster stecken damit einen Entwicklungshorizont ab (Horizont-Didaktik), indem sie in differenzierter Weise den Weg beschreiben von einfachen Grundkenntnissen bis hin zu komplexen Fähigkeitsstufen.

*Die Arbeiten der Lernenden werden laufend mit diesen Referenzwerten in Beziehung gebracht. Sie können selbst erkennen, wie eine Leistung zu bewerten ist. Farbige Klebpunkte machen deutlich, welchen Qualitätskriterien die*

individuellen Lernnachweise entsprechen haben. Durch die farbigen Klebpunkte entsteht mit der Zeit ein individuelles und differenziertes Kompetenzprofil. Diese Profile spiegeln die Qualität und Quantität der Leistungen in den betreffenden Fachgebieten wider. Sie zeigen unmittelbar, was eine Schülerin oder ein Schüler an Leistungen und Lernnachweisen erbracht hat.



### Nicht betroffen, sondern beteiligt

Kompetenzraster schaffen Orientierung für die Schülerinnen und Schüler. Damit wird das Fundament gelegt für ein individuelles Lernen, das nicht Gefahr läuft, irgendwo in Frust oder Beliebigkeit zu enden. Denn die Lernenden können erkennen, wo sie stehen. Und sie können sehen, was die nächsten Schritte sind. Die Ziele sind klar. Sie sind der individuellen Situation angepasst. Das wiederum erhöht die Erfolgswahrscheinlichkeit. Kompetenzraster begleiten den Lernprozess und machen die Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsverständnisses möglich. Bedingung ist freilich, dass die Lernenden mit den Rastern arbeiten. Auf diese Weise sind sie nicht einfach von einer Leistungsbeurteilung betroffen. Nein, sie sind aktiv daran beteiligt. Wenn schulisches Lernen stärker mit dem Wort „selbst“ verbunden werden soll, braucht es die Lernenden dazu. Das heißt: Sie müssen sich als Teil der Lösung und nicht als Teil des Problems fühlen. Kooperatives und partnerschaftliches Arbeiten verlangt nicht nur nach einem Klima des Vertrauens, sondern – und das ist damit verbunden – nach einer Klärung der Erwartungen. Oder anders gesagt: Lernende müssen wissen, was individuell gesehen „gut“ ist, damit sie „gut“ sein können.

## 3. Smarties

Lernen ist ... konstruktiv und kreativ mit Schwierigkeiten und Widerständen umzugehen. Aufgabe der Schule ist es mithin, ein Umfeld zu gestalten, in dem Freude entsteht am Umgang mit Widerständen und Schwierigkeiten. Das heißt: Es geht nicht darum, etwas zu „behandeln“. Es geht darum, sich – durchaus auch lustbetont – damit auseinander zu setzen. Es geht nicht darum, Antworten zu geben. Es geht zuerst und vor allem darum, Fragen zu stellen.

Fragen nachzugehen heißt einer Spur folgen. Das – eben einer Spur folgen – entspricht ja auch der etymologischen Bedeutung des Wortes „lernen“. Wer neugierig ist, wer Fragen stellt – sich oder anderen – will etwas wissen und verstehen. Mit anderen Worten: Es entsteht eine Art inneres Auftragsverhältnis. Der Auftrag nämlich, etwas einer Klärung zuzuführen.

### Dem Lernen eine Richtung geben

Das heißt: Alles was getan wird, entspringt im Prinzip einer Art Auftrag. Und nun gehört es zum Wesen der Menschen, sich Dingen nur dann zuzuwenden, wenn im Vorherein das Gefühl von Machbarkeit vorhanden ist.

Solche „Aufträge“ erfolgen häufig unbewusst. Denn das menschliche Gehirn beschäftigt sich ja vorwiegend mit sich selbst. Oder anders gesagt: Der Mensch lernt selbst und ständig. Er kann gar nicht anders. Schulisches Lernen hat nun aber unter anderem auch den Anspruch, zielführend zu sein. Damit verbindet sich die Forderung an die Schule, ein antizipatives System zu sein. „Man muss den Tiger hören“, sagt ein indisches Sprichwort, „wenn man ihn sieht, ist es zu spät.“ Lernen – mit Widerständen um- und Fragen nachgehen – ist immer ein individueller Konstruktionsprozess. Der Versuch, diesem Prozess eine Richtung zu geben, basiert auf einem Denken und Handeln in Zielen. Nun macht es aber einen wesentlichen Unterschied, um wessen Ziele es sich handelt. Klar, wer nicht fähig oder willens ist, eigene Ziele zu entwickeln, wird sich den Zielen anderer – zum Beispiel der Lehrer – anzupassen haben. Dadurch entstehen Abhängigkeiten, entsteht Macht und Ohnmacht. Lernen soll aber eigentlich von der Abhängigkeit in die Unabhängigkeit führen.

Lernende müssen folglich lernen, (schulische) Ziele zu haben. Und sie müssen lernen, ihre Ziele und Vorstellungen zu verbalisieren. Mit der Versprachlichung entwickeln sie ein inneres Bild dessen, was entstehen soll. Das Instrument, das ihnen dafür zur Verfügung steht, nennt sich *Smarties*. Smarties sind SMART<sup>1</sup> formulierte Aufträge. Es handelt sich vorzugsweise um Aufträge an sich selbst. Am Anfang steht mithin eine Vereinbarung, ein Contracting mit sich selbst. Dabei ist wichtig: Smarties werden so formuliert, dass sie zu einem Lernnachweis führen.



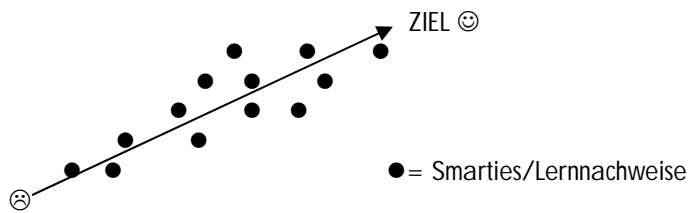
Smarties dienen auch dazu, die Qualität vor die Quantität zu setzen. Und sie dienen dazu, das Verstehen zu fördern. Verstehen verlangt, sich mit den Dingen auseinander zu setzen. Es verlangt, mit Widerständen umzugehen. Das geht nicht per Mausclick. Das heisst: Verstehen wollen führt implizit zu einer Entschleunigung.

### ***Da sein, wenn man ankommt***

Kein Kind steht am Morgen auf und sagt sich: „Heute bin ich ein ganz schlechter Schüler.“ Alle wollen eigentlich „gut“ sein. Schulische Ziele und die damit verbundenen Vorstellungen der Lernenden sind aber meist recht diffus und wenig fassbar. Eben: „Gut sein in der Schule“. Oder: „Einen guten Schulabschluss haben“ Oder: „Ins Gymnasium gehen“. Damit lässt sich ebenso wenig anfangen wie mit „sich mehr Mühe geben in Französisch“.

Mit Smarties lassen sich Ziele handhabbar machen. Denn Smarties – farbige Zettel im Format A5 – enthalten „Aufträge“. Die einzelnen Aufträge – eben: SMART formulierte Ziele – bilden eine Spur, eine Spur, die einem Ziel folgt. Damit wird gleichsam eine Beziehung hergestellt zur etymologischen Bedeutung des Wortes „lernen“.

<sup>1</sup> SMART, nach dieser Formel lassen sich Ziele wirkungsvoll formulieren. S steht dabei für „spezifisch“, also konkret, klar eindeutig. M steht für „messbar“ und A für „ausführbar“, verbunden also mit dem Gefühl von Machbarkeit. R steht für „relevant“ und antwortet auf die Frage: Was hat das mit mir zu tun? T schliesslich steht für „terminiert“ und schafft entsprechende zeitliche Verbindlichkeiten.



Smarties sind eine Art Wegmarken unterwegs zum Erfolg. Sie verstehen sich als verbalisierte Verbindlichkeiten. Sie enthalten ein klares Ziel, dessen Ergebnis ein Lernnachweis ist. Oder anders gesagt: Smarties dienen dazu, dem Verstehen eine Form zu geben.

Lernen und Verstehen nachweisbar zu machen bedeutet, es sinnlich wahrnehmbar zu gestalten. Eben: ihm eine Form zu geben. Ausgangspunkt kann die Frage sein: Woran kann ich (oder können andere) erkennen, dass ich dies oder jenes gelernt habe? Denn an irgendetwas wird sich der Lernzuwachs ja erkennen lassen. Dieser Fokus auf ein sinnlich wahrnehmbares Ergebnis bündelt die Energien. Klar: Wer weiss, dass er den Inhalt eines Buches beispielsweise in Form eines Beziehungsdiagrammes darstellen will, hat im Grunde genommen die halbe Arbeit schon geleistet. Denn je klarer die gedankliche Vorarbeit, desto höher die Eintretenswahrscheinlichkeit.

Ziele formulieren, das bezieht sich folglich nicht nur auf das Was. Ganz und gar nicht. Sondern auch und besonders auf das Wie. Das heisst: Die vielfältigen Möglichkeiten des Vorgehens und Darstellens sind integraler Bestandteil der gedanklichen „Vorausorganisation“ des Lernens. Wer ein Ziel formuliert, zeichnet ein inneres Bild dessen, was entstehen soll.

Wie heisst es so schön in der „Möve Jonathan“: Man muss schon da sein, bevor man angekommen ist.

### ***Proaktiv denken und handeln***

Smarties begleiten schulische Lernaktivitäten. Am Anfang steht das Ziel: Was soll der Lernnachweis sein? Was soll heraus schauen? Und an was wird der Lernzuwachs zu erkennen sein? Die Frage nach der Erkennbarkeit produziert konkrete Bilder und Situationen. Oder anders gesagt: Sie impliziert Transfer.

*Ich habe verstanden, wie eine Kreisfläche berechnet wird. Ich gliedere die Berechnung in einzelne Schritte. Für jeden Schritt gestalte ich eine Karte. Und auf diese Weise kann ich das Vorgehen an einem Beispiel erklären.*

Es geht aber auch darum, sich im Klaren zu sein über den Zweck der Arbeit. In welchem Zusammenhang steht sie? Was ist der Anlass, sich mit einem bestimmten Thema auseinander zu setzen?

*Bei meiner Berufswahl spielt Geometrie eine wichtige Rolle. Zudem interessiert mich das Thema einfach.*

Die Beschreibung des Lernnachweises enthält ja neben dem Was auch bereits das Wie. Erfolgsrelevant sind aber ebenfalls mögliche Gelingensbedingungen. Sich vorausschauend mit dem Vorgehen beschäftigen heisst beispielsweise: „Darauf achte ich speziell.“ Oder: „Das wird mir leicht fallen.“ Oder: „Das könnte schwierig werden.“

Wer sich bewusst macht, welche Schwierigkeiten auftreten könnten, kann ihnen gedanklich schon begegnen, bevor sie da sind. Das heisst: Es lassen sich Strategien entwickeln, damit den zu erwartenden Schwierigkeiten proaktiv Rechnung zu tragen.

*Ich zögere manchmal den Beginn einer Arbeit hinaus. Dann komme ich zeitlich in Schwierigkeiten. Damit mir das nicht passiert, setze ich mich heute noch mit Herrn Muster zusammen und beginne in seiner Anwesenheit mit der Arbeit.*

**SMART BAU AG** Bauleitung Bauführer Baubjekt

Bauvorhaben Was soll herauskommen?

S  
M  
A  
R  
T


was bezwecke ich damit?

wie gehe ich vor?

darauf achte ich speziell

das wird mir leicht fallen

das könnte schwierig werden



Die Rückseite der Smarties dient der Auswertung und dem Ausblick. Auf einer Zehnerskala gilt es, eine summarische Einschätzung der Arbeit vorzunehmen. Damit nehmen die Lernenden Stellung zu ihrer Arbeit. Sie vergleichen ihre Zielsetzung mit dem Ergebnis. Und ergänzend dazu stellen sich Fragen wie „Was ist gelungen?“ Oder: „Was könnte ich anders/besser machen?“

*Es hätte mir bei der Präsentation geholfen, wenn ich auf die Karten auch noch je eine Skizze gemacht hätte.*

Zuhanden des Coaches schlagen die Lernenden dann vor, wo sie für ihre Arbeit Punkte zu setzen wünschen. Also beispielsweise:

*M (Ebene/Raum) B1*

*D (Sprechen) B2*

Und schliesslich geht es darum, sich zu überlegen, wie es weitergehen soll.

*Ich werde in den beiden kommenden Wochen noch Trainingsaufgaben aus dem Buch „Mathe für den Beruf“ lösen. Die Lösungen bespreche ich jeweils am Freitag mit Herrn Muster.*

Wert/Baukosten Was ist die Bewertung (Punkte)?

Fach/Bereich/Niveau


Bauqualität 1 • 2 • 3 • 4 • 5 • 6 • 7 • 8 • 9 • 10

Was ist gelungen?

Was könnte ich anders/besser machen?

nächstes Projekt/wie geht es weiter?  
Folgeaufträge

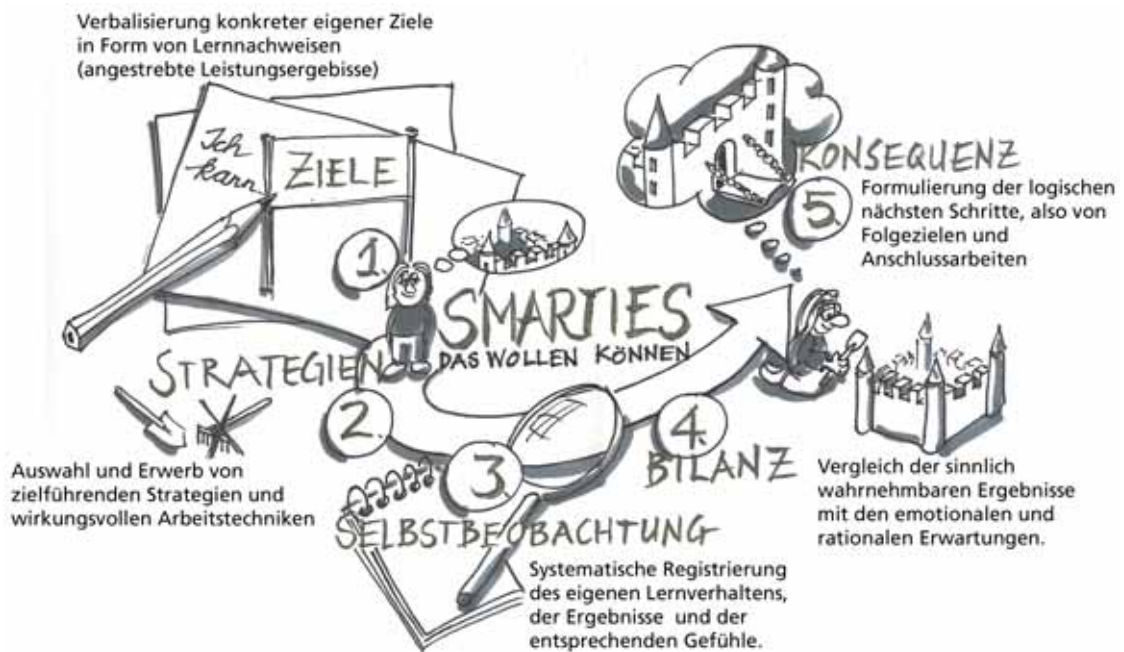
Datum | Visum Baufirma



Die Smarties werden an die Arbeitsbelege geheftet und als Teil der Dokumente im Portfolio abgelegt. Sie begleiten als eine Art „Frachtbrief“ den Prozess eines Lernnachweises. Damit sind die Smarties wichtige Werkzeuge in der Zusammenarbeit zwischen Lernenden und LernCoaches.

### **Das Wollen können**

Lernen erfordert allgemeine ebenso wie aufgabenspezifische Strategien und entsprechende Umsetzungsoptionen (Transfer). Und in motivationaler Hinsicht geht es vorab um die Initiierung, um den ersten Schritt. Es reicht aber nicht zu beginnen. Es braucht auch eine gewisse Willenskontrolle, um Lernaktivitäten aufrecht zu erhalten. Die Smarties tragen dazu bei, dass dem Wollen auch ein Können folgt. Lernen erscheint gestaltbar. Die Machbarkeit erhält eine Form. Denn Smarties verbinden verschiedene Teilkomponenten zyklisch miteinander.



- 1.) Eigene Ziele. Verbalisierung konkreter Ziele in Form von Lernnachweisen (angestrebte Leistungsergebnisse).
- 2.) Wirkungsvolle Strategien. Auswahl und Erwerb von adäquaten Strategien und entsprechenden Arbeitstechniken.
- 3.) Selbstbeobachtung. Systematische Registrierung des eigenen Lernverhaltens, der Ergebnisse und der entsprechenden Gefühle.
- 4.) Bilanz. Vergleich der sinnlich wahrnehmbaren Ergebnisse mit den emotionalen und rationalen Erwartungen.
- 5.) Nächster Schritt. Formulierung von Folgezielen und Anschlussarbeiten.

Selbstregulierung und Selbstorganisation sind universelle Architektur- und Funktionsgesetzmässigkeiten der Natur. Schulische Arrangements müssen deshalb intrinsisch lohnende Aktivitäten zum Ziel haben. So fordert denn auch der internationale PISA-Verantwortliche: „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 2002)

## 4. Layout

Ebenfalls im Dienste der Erfolgswahrscheinlichkeit steht das *Layout*. Ausgangslage ist die nicht gerade fundamental neue Feststellung, dass der Tag vierundzwanzig Stunden hat. Davon werden etwa acht verschlafen. Also bleiben sechzehn Stunden. Mit denen lässt sich etwas Gescheites anfangen. Das Layout hilft den Lernenden dabei, diese Zeit antizipativ zu gestalten. Das heisst: Die Lernenden gestalten ihren eigenen „Stundenplan“.

Immer für eine Woche. Die Smarties bilden dabei so etwas wie die bedeutungsmässigen Ankerpunkte. Sie bestimmen im Wesentlichen, was wann wo mit wem unternommen – und eben nicht unterlassen – wird. Und das Layout ist das Organisationsinstrument dafür. Layout kann übersetzt werden als „Grundriss“. Und genau darum geht es: einen Grundriss dessen zu zeichnen, was in naher Zukunft zu geschehen hat. Aber auch, wie es zu geschehen hat. Und warum. Eine persönliche und handlungsorientierte Auslegung ist also das Layout, das auch Reflexion, Erfolgsbilanz und Feedback einschliesst.

### *Sich den Erfolg organisieren*

Methodenkompetenz, Selbstkompetenz und ähnliche Begriffe sind auf der schulischen Prioritätenliste weit nach oben gerückt. Beim Wort genommen heisst das: Ein wesentliches Ziel schulischen Lernens besteht in der Förderung der Selbstgestaltungspotenziale und der Selbstregulierungsfähigkeiten. Oder ein bisschen einfacher ausgedrückt: Lernende sollen mit sich und mit ihrer Zeit etwas anfangen können. Sie sollen ihr Lernen (und ihr Leben) in selbstwirksamer Weise gestalten lernen. Das erhöht die Wahrscheinlichkeit des Erfolgs und der Lebensfreude.

Man soll die Dinge nehmen wie sie kommen, heisst es. Aber man kann rechtzeitig dafür sorgen, dass sie so kommen, wie man sie nehmen möchte.

Das Layout enthält deshalb einen „Planungsteil“. Er richtet sich auf das kurzfristige Selbstmanagement und umfasst den Zeithorizont einer Woche.

•Die Vorderseite des Layouts ist dem Wochenschwerpunkt gewidmet. Er orientiert sich an der Frage: Was ist nächste Woche das Wichtigste für mich? Es geht darum, unterscheiden zu lernen zwischen wichtigen und weniger wichtigen, zwischen dringenden und weniger dringenden Arbeiten.

Vorderseite

Innenteil

♦Der Innenteil ist gestaltet als Planungsraster. Er dient dazu, sich einen Überblick zu verschaffen über die zeitlichen und inhaltlichen Verpflichtungen der Woche. Das Wort „Überblick“ ist dabei nicht zufällig gewählt. Die synoptische Auslegeordnung erleichtert die Übersicht und liefert Hinweise auf allenfalls erforderliche Dispositionen. Wenn der Lernende sieht, dass beispielsweise am Donnerstag viel los ist, wird er gut daran tun, bestimmte Arbeiten oder Termine bereits in die erste Wochenhälfte zu verlagern.

♦Das Layout ist aber mehr als einfach ein Organisationswerkzeug. Es dient auch der Reflexion. Immer am Ende der Woche formulieren die Lernenden auf der Rückseite des Layouts mindestens drei Situationen, in denen sie sich erfolgreich gefühlt haben. Im Verlaufe eines Jahres kommen auf diese Weise über hundert persönliche Erfolgsmeldungen und Selbstbestätigungen zusammen. Über hundert kleine Siege über sich selbst.

Das ist nicht nur ein bedeutsamer emotionaler Faktor, das ist auch von erheblicher lernstrategischer Bedeutung. Denn: Erfolg führt zu Erfolg, jenem beglückenden Gefühl, etwas bewirkt zu haben. Oder wie es Annemarie Laskowski ausdrückt: „Menschen, die Erfolge ihren Fähigkeiten zuschreiben, empfinden nach ihrer Selbstbewertung starke positive Gefühle der Zufriedenheit und des Stolzes und entwickeln positive Erwartungen für ihr zukünftiges Leistungsverhalten.“. (Laskowski 2000)

Mit anderen Worten: Wenn Lernende regelmässig Erfolge formulieren, die sie auf ihre eigenen Aktivitäten und Fähigkeiten zurückführen, wird sich das positiv auf ihr Selbstbild und auf ihr Lernverhalten auswirken.

Teil der Reflexion sind auch die Gespräche mit dem LernCoach. Die entsprechenden Notizen finden sich ebenfalls auf der Rückseite des Layouts.

Wöchentlich nehmen die Lernenden ihr Layout – zusammen mit anderen relevanten Dokumenten – mit nach Hause. Die Lernenden werden zu Boten schaffern ihrer selbst. Das versetzt die Eltern in die Lage, die schulische Entwicklung ihrer Kinder auf einer konkreten Ebene mitverfolgen zu können. Sie haben zudem die Möglichkeit, mit Feedbacks und Fragen mitgestaltend zu wirken.



Rückseite

## 5. Charts

Lernen – zielführendes zumal – ist darauf ausgerichtet, etwas zu gestalten, etwas zu generieren. Dieses „Etwas“ bezieht sich im schulischen Kontext vorerst einmal auf **Wissen**. Klar. Aber es zielt nicht auf diese toten Wissensbestände ab, auf dieses unsägliche Auswendiglernen zum Zwecke der Wiedergabe an Proben und Prüfungen. Vielmehr geht es um lebendiges Wissen, um anwendungsbezogenes, transferorientiertes Wissen.

Es geht auch darum, **Fähigkeiten und Fertigkeiten** zu generieren. Neudeutsch: Skills. Ums Handwerk quasi. Lernende sollten über ein vielfältiges Methoden- und Strategierepertoire verfügen. Denn, so Abraham Maslow, wer als einziges Werkzeug einen Hammer kennt, für den sieht jedes Problem wie ein Nagel aus.

Und nicht zuletzt: Die Aktivitäten (und Passivitäten) in schulischen Arrangements führen immer auch zu **Haltungen und Einstellungen**. Dazu gehören namentlich: Lern- und Leistungsfreude. Und: sich verantwortlich fühlen.

### **Erfahrung – Basis der Erkenntnis**

Alle Erkenntnis beginnt bei der Erfahrung. Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen entwickeln sich also aus dem, was Menschen unternehmen oder unterlassen. Auch in der Schule.

Lernende müssen folglich die Erfahrung machen, dass die Auseinandersetzung mit Themen, der Umgang mit Widerständen und Schwierigkeiten gewinnbringend ist.

In diesem Kontext kommt dem Verstehen eine wichtige Bedeutung zu. Wer versteht, hat aus etwas Fremdem etwas Eigenes gemacht. Verstehen ist damit ein hochgradig emotionales Erlebnis. Und deshalb sollten die Lernenden dieses gute Gefühl, etwas wirklich verstanden zu haben, immer und immer wieder erleben. Genau das kann sich aber nicht entwickeln bei der weit verbreiteten Oberflächenbehandlung. Im Gegenteil.

*Charts* ist ein Sammelbegriff für Methoden und Instrumente zur wirkungsvollen Gestaltung von Verstehensprozessen. Und gestalten heisst: selber aktiv sein. Denn es geht darum, aus Informationen Bedeutung, oder eben, aus Fremdem Eigenes zu machen. (Müller/Noirjean 2004)

Machen, nicht konsumieren.

Bei solchen Transformationsleistungen brauchen Lernende vielleicht Unterstützung, Hilfe zur Selbsthilfe. Sicher aber müssen sie über ein adäquates methodisches Repertoire verfügen. Oder es sich erarbeiten. Gewusst wie, heisst die Devise. Und die Frage dazu: An welchen Aktivitäten und Ergebnissen wird der Lernzuwachs zu erkennen sein?

Häufig scheitern Lernende an solchen Fragen. Denn ihr methodisches Repertoire präsentiert sich – zumindest wenn es um schulische Dinge geht – eher schmalbrüstig.

Das heisst: Die Lernenden brauchen Impulse, Anregungen, Beispiele. Sie sollen sehen und erleben, dass es nicht darum geht, mit einem Leuchtstift Seiten gelb anzustreichen. Sie sollen die Vielfalt des Lernens kennen lernen. Damit erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass Vorhaben erfolgreich in Handlungen umgesetzt und entsprechende Lernnachweise erbracht werden.

## 6. Portfolio

Angenommen, ein Grafiker besucht einen neuen Kunden. Was wird er ihm wohl präsentieren? Das Schulzeugnis? Die Abschlussnoten der Kunstgewerbeschule? Wohl kaum! Dafür würde er bestenfalls ein müdes Lächeln ernten. Nein, er wird ihm zeigen, was er kann. Er wird dem potenziellen Kunden eine repräsentative Auswahl von Arbeiten vorlegen. Er wird ihm vor Augen führen, was er einschlägigen Leistungen erbracht, was er an Erfahrungen vorzuweisen hat. Kurz: Er lässt ihn Einblick nehmen in sein Portfolio. Was für Grafik, Architektur oder Kunst bewährte Praxis ist, kann ja für die Schule nicht von übel sein. Im Gegenteil: Schulisches Lernen – Prozesse und Ergebnisse – lässt sich wirkungsvoll in Form von Portfolios zur Darstellung bringen. Und fördern.

Ein Lernportfolio beschreibt anhand ausgewählter Belege eine persönliche Biografie des Lernens. Es macht deutlich, was eine Schülerin oder ein Schüler kann. Und wie es dazu gekommen ist. Oder anders gesagt: Der Begriff Portfolio bezeichnet eine sinnvolle Sammlung von Arbeiten, mit der Engagement, Leistungen, Erkenntnisse und Entwicklungen in einem oder mehreren Lernbereichen transparent gemacht werden. Arbeiten sind Dokumente aller Art. Das können Tests sein, Zeichnungen, Aufsätze. Es kann sich aber auch um Fotos oder Fotoprotokolle von Prozessen und Situationen (z.B. von Vorträgen oder Projektarbeiten) handeln. Kurz: Das Lernportfolio zeigt die Meilensteine auf dem Weg der individuellen Entwicklung. (Müller 2005)

### *Eigene Arbeit wertschätzen*

Im Portfolio manifestiert sich das, was ein Lernender kann. Es bringt sinnlich wahrnehmbar zum Ausdruck, welche Kompetenzen er sich durch welche Aktivitäten erworben hat. Es verbindet Lernerlebnisse mit Erkenntnissen. Und umgekehrt.

Lernergebnisse dokumentieren, das ist ein Ziel der Arbeit mit Portfolios. Aber nicht nur Resultate sind relevant. Mindestens so wichtig: Die Prozesse hinter den Ergebnissen sichtbar machen. Darstellen und sich bewusst machen, wie bestimmte Ergebnisse zustande gekommen sind. Das heisst: Die Arbeit mit Portfolios ist ein dynamischer kommunikativer Prozess. Er verbindet verschiedene Ziele rückkoppelnd miteinander. Neben der eigentlichen Dokumentation geht es dabei um eine Auseinandersetzung mit den

Artefakten. Im Klartext: Das Wissen nützt nichts, wenn es einfach fein säuberlich zwischen zwei Ordnerdeckeln abgelagert wird. Die Dokumente im Portfolio sind keine toten Trophäen. Die Lernenden sollen die Ergebnisse vielmehr als Ausgangs- und Knotenpunkte für weitere Lernaktivitäten betrachten.

Die einzelnen Belege dienen dazu, über das effektive Dokument hinaus Erkenntnisse zu generieren. Zusammenhänge und Unterschiede lassen sich herausfinden und in ein Netzwerk einbauen. Die eigenen Arbeiten werden zum Gegenstand forschender Neugier. Das ist eine wirkungsvolle Form von Wertschätzung. Apropos Wertschätzung: Lernportfolios bergen ein erhebliches Potenzial an emotionaler Energie. Denn: Jedes Dokument erzählt im Prinzip eine kleine Erfolgsgeschichte.



Damit verbinden sich Erlebnisse. Erfolgserlebnisse eben. Könnenserfahrungen. Das Portfolio erhält damit gleichsam die Funktion einer Art Tagebuch des pfleglichen Umgangs mit sich selbst. Das bewusste Nachdenken über das, was gelungen ist, stärkt den Glauben an die eigenen Fähigkeiten. Das Portfolio leistet damit gewissermassen einen Beitrag, schulische Lernaktivitäten als emotionalen Gewinn verbuchen zu können.

## 7. Zusammenspiel

Mit schulischem Lernen verhält es sich ähnlich wie mit Fussball: Wenn das Zusammenspiel nicht klappt, entsteht ein Gekicke. Mit anderen Worten: Der Komplexität des Lernens ist mit einfachen Strickmustern nicht beizukommen. Jedenfalls nicht nachhaltig. Schulisches Lernen ist nicht einfach die Reaktion auf Lehren. Man weiss ja: Es wird nicht gelernt, was gelehrt wird. Und wichtig: Lernen ist keine Sache. Lernen ist Beziehung. Es geht erstens um die Beziehung zu anderen. Denn Lernen findet vornehmlich in der Auseinandersetzung mit anderen Menschen statt. Zweitens geht es um die Beziehung zu den Dingen. Zwar kann man problemlos zwanzig französische Vokabeln auswendig lernen. Aber es wird nie Französisch sprechen, wer nicht eine Beziehung dazu aufbaut.

Und es geht drittens um die Beziehung zu sich selbst. Lernende brauchen gute Gründe, um sich mit einer Sache auseinander zu setzen (Meaningfulness). Stolz sein zu können auf sich selbst ist beispielsweise – auch neurobiologisch gesehen – ein zentraler Motivationsfaktor. (Roth 2003)

Lernende brauchen aber auch das Gefühl von Machbarkeit und Bewältigbarkeit. Es geht also darum, längerfristige und meist diffuse Ziele umzusetzen in machbare Schritte (Manageability). Und es geht darum, das alles im Lichte der eigenen Lebensgestaltung zu verstehen (Comprehensibility). Machbarkeit, Verstehbarkeit und Sinnhaftigkeit bilden zusammen das Kohärenzgefühl (Sense of Coherence), eine Art Grundgefühl für eine gesunde Lebensgestaltung. (Antonovski 1997) Das gilt ohne Abstriche auch fürs Lernen.

Kompetenzraster, Smarties, Layout und Portfolio tragen dazu bei, ein dynamisches Gefühl des Vertrauens dafür zu entwickeln, dass Lernen sich in eigener Regie erfolgreich und Sinn stiftend gestalten – und erleben – lässt.

### *Ermöglichungsstrukturen*

Grundlage schulischer Arbeit ist eine gemeinsame Philosophie. Was wollen wir eigentlich? Was ist unsere Funktion? Wenn beispielsweise eine Schule sich auf die Fahne schreibt, die Selbstständigkeit der Lernenden fördern zu wollen, dann wird sie die schulischen Settings so gestalten müssen, dass das überhaupt möglich ist. Das heißt: Form follows Function.

Es reicht, einmal kurz in die Welt ausserhalb der Schulhausmauern zu blicken. Und man wird um die Feststellung nicht herumkommen: „Welt“ und „Schule“ passen immer weniger zueinander.

Daraus ergibt sich eine zentrale Forderung: Die Selbstgestaltungsfähigkeit der Lernenden ist nachhaltig zu fördern. Die jährliche Projektwoche vor den Ferien dient diesem Ziel ebenso wenig wie die Aufforderung, „nun seid mal schön selbstständig“.

Ausgehend von einer entsprechenden Philosophie sind Formen und Strukturen erforderlich, die in einem sozialen Kontext das „Selbst“ ins Zentrum stellen. Konsequenz: Der Lernende ist Mittelpunkt. Und nicht: Der Lernende ist Mittel. Punkt.

Ein Denken in Schulfächern, Jahrgangsklassen, Lektionen, Prüfungen und Zeugnissen widerspricht in vielerlei Hinsicht so ziemlich allem, was man über erfolgreiches und Sinn stiftendes Lernen weiss.

Moderne schulische Arrangements schaffen deshalb Ermöglichungsstrukturen. Sie bieten Raum und Räume. Die allgemeine Richtung könnte heissen: Individuelle Verbindlichkeiten in offenen Settings.

Dabei sind natürlich unterschiedliche Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Aber die sind in der Regel nicht in Stein gemeisselt. Und sie bieten in der Regel wesentlich mehr Spielraum, als der, der auch genutzt wird. Das Gesellschaftsspiel für alle Lehrerzimmer müsste deshalb heissen: Kreativer Umgang mit Rahmenbedingungen. Im Interesse aller Beteiligten. Auch der eigenen.

Welcher Art die Veränderungen auch immer sein mögen, sie bleiben nicht ohne Auswirkungen auf das Rollenverständnis. Die überlieferten Muster von hie „Lehrer“ da „Schüler“ passen schlecht in eine moderne Lernkultur.

### *LernCoaching*

Eine endlose Prärie. Am Horizont taucht eine Postkutsche auf. Sie zieht ein lange Staubfahne hinter sich her. Der Kutscher knallt mit der Peitsche und treibt die Pferde an. Denn die Posträuber und Indianer, die in jedem Film dieses Genres hinter Büschen oder Felsen lauern, sollen seiner nicht habhaft werden.

Die Kutsche – englisch: „coach“ – ist sowohl sprachlicher wie sinnbildlicher Ursprung des Coachings. Das ist nachvollziehbar: Mit der Kutsche machte man sich auf den Weg, um ein Ziel zu erreichen – aller Wegelagerer und sonstiger Unbill zum Trotz.

Gebräuchlich war und ist der Begriff aber vor allem im Sport. Coaches unterstützen Einzelsportler oder Teams dabei, erfolgreich zu werden (und zu bleiben). Erst vor ein paar wenigen Jahrzehnten tauchte Coaching dann als Modell für Betreuungs- und Beratungsprozesse im Management auf.

„Der wissenschaftlich verstandene Fachbegriff ‚Coaching‘ benennt eine spezifische Form professioneller Beratung und Begleitung, deren Fokus grundsätzlich auf die berufliche Praxis des Ratsuchenden (hier: Coachee) gerichtet ist. Historisch originär ist Coaching eine professionelle Beratung von Führungskräften mit der basalen Zielsetzung der Förderung beruflicher Selbstgestaltungspotenziale (Selbstmanagement).“ Oder kurz: „Das Ziel ist, dem Coachee seine Selbstregulierungsfähigkeiten wiederzugeben und damit sein Selbstmanagement zu optimieren.“ (*Pallasch/Petersen 2004*) Ob im Wilden Westen, auf dem Fussballfeld oder im Büro: Coaching hat offensichtlich zum Ziel, Menschen zu unterstützen. Reisen, rennen oder rechnen müssen sie selber. Aber der Coach hilft ihnen dabei, es erfolgreich(er) zu tun.

Diesem Muster folgend bezieht sich LernCoaching auf den Lernerfolg. Aber eben: eine Art und eine Qualität von Erfolg, die mit der üblichen

Kurzzeitgedächtnisakrobatik nichts zu tun hat. Denn LernCoaching zielt auf Leistungen weitab des gängigen Bulimie-Lernens.

Damit ist klar: LernCoaching ist explizit *keine* Reparaturwerkstätte. Es geht genau *nicht* darum, in der Schule weiter zu fahren wie bis anhin – und dann für jene, die Probleme haben oder machen, eine Art Auffang- und Notfallstation zu installieren, die man zum Zwecke höherer Sozialverträglichkeit „LernCoaching“ nennt. Es geht auch *nicht* um eine begriffliches Facelifting von Nachhilfe-Unterricht. Es geht ebenfalls *nicht* um eine versteckte Form von Selektion. Und es geht schon gar *nicht* darum, die ohnehin übertherapierte (Schul)Gesellschaft mit einer neuen Schön-haben-wirdarüber-gesprochen-Funktion zu beglücken. LernCoaching geht ganz einfach davon aus, dass Schule nicht mehr wie Schule aussieht. Dass Schule sich nicht mehr wie Schule anhört. Dass Schule nicht mehr wie Schule ist. Und weil Schule nicht mehr wie Schule ist, gibt es eben auch nicht mehr die Dualität von Lehrer und Schüler. Mit dem Wandel der Schule geht ein Wandel der Rollen einher. Ansichten, Einsichten, Aufgaben, Verantwortlichkeiten verändern sich. Und zwar von Grund auf.

Die Sozialisierungshintergründe der Kinder weichen zunehmend voneinander ab. Heterogenität heisst ein Stichwort dazu – im schulischen Kontext meist in sprachlicher Verbindung mit dem Wort „Problem“. Warum eigentlich Problem? Heterogenität bedeutet gleich viel wie „Ungleichartigkeit, Verschiedenartigkeit, Uneinheitlichkeit“. Vielfältigkeit also. Wie die Menschen eben sind. Und Vielfalt ist nur dort ein Problem, wo Einfalt herrscht. Denn Unterschiede eröffnen Chancen. Sind Ressourcen. Beziehungsweise: könnten Ressourcen sein. Denn es geht darum, mit den Unterschieden kreativ und konstruktiv umzugehen. *Diversity Management* heisst in Neudeutsch die Nutzung des Potenzials, das sich aus der Vielfalt entwickeln kann. Aber es braucht ein System, das Vielfalt entsprechend kultiviert. Die Arbeit von LernCoaches ist deshalb auch und gerade Arbeit *am* System. (Fullan 1999)

- ♦ Sie gestalten die Lernumgebungen so, dass erfolgreiches Lernen überhaupt erst möglich ist. Sie sind Gestalter von Ermöglichungs-Strukturen.
- ♦ Sie organisieren Arrangements, in denen Vielfalt als Ressource genutzt wird. Sie unterstützen das individuelle Kompetenzmanagement der Lernenden zielführend.
- ♦ Sie interagieren mit den Lernenden – einzeln oder in Gruppen – lösungs- und entwicklungsorientiert. Sie sagen nicht, sie fragen.
- ♦ Sie initiieren und begleiten die Prozesse des Sich-Auseinandersetzens. Sie fördern damit eine eigentliche Lust am Verstehen.
- ♦ Sie bieten Möglichkeiten, damit die Lernenden Werkzeuge und Methoden erproben und ihr Strategie-Repertoire erweitern können.
- ♦ Sie schaffen Transparenz, damit Lernende sich an klaren Referenzwerten orientieren können. Das ist Grundlage einer konstruktiven Feedback-Kultur. Das Ziel von LernCoaches ist der Erfolg der Lernenden. Erfolg ist der Boden, auf dem Selbstwirksamkeit gedeiht. Und das wiederum versteht sich als eine Art Synonym für Anschlussfähigkeit, für den erfolgreichen Anschluss an relevante Lebenssituationen. Das heisst: Schule muss anschlussfähig machen. Nicht abschlussfähig.

## Quellen

- Antonovski, Aron: *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit.* dgvt. Tübingen. 1997
- Bach, Richard: *Die Möwe Jonathan.* Ullstein Taschenbuchverlag. Berlin. 1998
- Bandura, Albert: *Self-Efficacy. The exercise of control.* Freeman. New York. 1997
- Brockmeyer, Rainer/Edelstein, Wolfgang: *Selbstwirksame Schulen. Wege pädagogischer Innovation.* Verlag Karl Maria Laufen. Oberhausen. 1997
- Eder, Ferdinand/Lang, Birgit: *Persönlichkeitsentwicklung in der Schule – durch die Schule? In: C. Wallner-Paschon & G. Haider (Hsg.). PISA Plus 2000. Thematische Analysen nationaler Projekte.* Studien Verlag. Innsbruck. 2002
- Fullan, Michael: *Die Schule als lernendes Unternehmen. Konzepte für eine neue Kultur in der Pädagogik.* Klett-Cotta. Stuttgart. 1999
- Fuchs, Carina: *Selbstwirksam lernen im schulischen Kontext. Kennzeichen-Bedingungen-Umsetzungsbeispiele.* Klinkhardt Forschung. Bad Heilbrunn. 2005
- Laskowski, Annemarie: *Was Menschen antreibt. Entstehung und Beeinflussung des Selbstkonzepts.* Campus. Frankfurt. 2000
- Müller, Andreas: *Wenn nicht ich, ...? Und weitere unbequeme Fragen zum Lernen in Schule und Beruf.* hep-Verlag. Bern. 2002
- Müller, Andreas: *Referenzieren. Ein Verfahren zur Förderung selbstwirksamen Lernens.* In: *Die Deutsche Schule.* Juventa. Weinheim. 1/2003
- Müller, Andreas: *Erfolg! Was sonst? Generierendes Lernen macht anschlussfähig.* hep-Verlag. Bern. 2004
- Müller, Andreas/Noirjean Roland: *Lernen – und wie?! Gebrauchsanweisungen für den Lernerfolg.* hep-Verlag. Bern. 2004
- Müller, Andreas: *Erlebnisse durch Ergebnisse. Das Lernportfolio als multifunktionales Werkzeug im Unterricht.* In: *Grundschule 6/2005*
- Pallasch, Waldemar/Petersen, Ralf: *Coaching. Das Kieler Coaching Modell (KCM). Teil 1 Theoretische Grundlegung.* Advanced Studies. Kiel. 2004
- Roth, Gerhard: *Warum sind Lehren und Lernen schwierig? Neue Einsichten der Hirnforschung.* Vortragsmanuskript.
- Schleicher, Andreas: *Nach PISA: Hat das mehrgliedrige Schulwesen ausgedient? In: Universitas. Orientierung in der Wissenswelt. Nr. 674/August 2002*
- Schneider, Günther/North, Brian/Koch, Leo: *Europäisches Sprachenportfolio.* Berner Lehrmittel- und Medienverlag. Bern. 2001



**Spirit of Learning**  
Seminare  
Entwicklungskonzepte  
Lernsparring



**Andreas Müller**

Institut Beatenberg  
CH-3803 Beatenberg  
Tel. +41 (0)33 841 81 81  
Fax +41 (0)33 841 81 89  
mue@institut-beatenberg.ch  
www.institut-beatenberg.ch