

Klaus Konrad

Lern- und Veränderungsprozesse aktiv gestalten

Mehrebenenkonzepte und
Fördertechniken in Coaching,
Aus- und Weiterbildung

Verlag W. Kohlhammer

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Vorwort – warum geht es in diesem Buch? | 5 |
| Wegweiser – die didaktischen Elemente dieses Buches | 8 |
| 1 Ausgangslage | 15 |
| 1.1 (Ver-)Änderung und Stabilität | 15 |
| 1.2 Veränderung – eine Aufgabe der Psychologie | 17 |
| Teil I Was soll verändert werden? | |
| 2 Theoretische Positionen zu Lernen und Veränderung | 23 |
| 2.1 Kognitionspsychologie: Transfer als Kernelement von Lernen und Veränderung | 23 |
| 2.1.1 Definition und Formen des Transfers | 24 |
| 2.1.2 Förderung und Effekte von Transfer | 25 |
| 2.2 Handlungspsychologie: Ziele, Pläne und Vorsätze | 26 |
| 2.2.1 Was soll verändert werden? | 27 |
| 2.2.2 Wann gelingen oder scheitern Veränderungspläne? ... | 28 |
| 2.3 Neurobiologie: Biologische Wurzeln von Lernen und Veränderung | 29 |
| 3 Die enge Verbindung von individuellem und organisationalem Lernen im Veränderungsgeschehen | 32 |
| 3.1 Die lernende Organisation | 32 |
| 3.2 Individuelle Kompetenzentwicklung und Lernen | 36 |
| 3.2.1 Veränderungen in einer Organisation | 37 |
| 3.2.2 Wie kommt das Können in die Menschen? | 39 |
| 3.2.3 Der Weg zum Lernen lernen | 40 |
| Teil II Welche Ebenen der Veränderung gibt es? | |
| 4 Individuelles Lernen: Der Mensch als sich entwickelndes Wesen ... | 45 |
| 4.1 Persönlichkeit – stabil und veränderbar | 45 |
| 4.1.1 Begriffsbestimmung | 45 |
| 4.1.2 So bin ich. Ich kann aber auch anders! | 51 |

| | | |
|-------|--|----|
| 4.1.3 | Wandel und Veränderung der Persönlichkeit | 56 |
| 4.1.4 | Stabilität der Persönlichkeit | 58 |
| 4.1.5 | Kontinuität und Wandel | 60 |
| 4.2 | Das menschliche Selbst | 62 |
| 4.2.1 | Das Selbst in der Gehirnforschung | 62 |
| 4.2.2 | Das Selbst im Wechselspiel von Gedanken und Gefühlen | 64 |
| 4.2.3 | Das Selbst als soziales Produkt | 67 |
| 4.2.4 | Selbst und Selbstkonzept | 72 |
| 5 | Soziale Lernsysteme (Gruppen): Lernen geht nie allein | 76 |
| 5.1 | Lernen ist ein soziales Phänomen | 76 |
| 5.2 | Gruppenarbeit | 78 |
| 5.3 | Kooperatives Lernen | 80 |
| 6 | Die (lernende) Organisation | 82 |
| 6.1 | Mehrebenensysteme | 82 |
| 6.2 | Wer bestimmt den Wandel? | 84 |
| 6.3 | Auslöser organisationaler Veränderungen | 86 |
| 6.4 | Aufgaben bei der Gestaltung von Veränderung | 90 |

Teil III Was sind die Probleme der Veränderung?

| | | |
|-----|--|-----|
| 7 | Grenzen der Wandelbarkeit | 95 |
| 7.1 | In welchen Bereichen ist ein Wandel möglich? | 95 |
| 7.2 | Barrieren der individuellen Informationsverarbeitung: Bewusste und unbewusste Verhaltenssteuerung | 96 |
| 7.3 | Hindernisse des sozialen Lernens | 101 |
| | 7.3.1 Grenzen der sozialen Wahrnehmung | 101 |
| | 7.3.2 Grenzen der Kommunikation | 102 |
| 8 | Die Kluft zwischen Wissen und Handeln | 107 |
| 8.1 | Theorien zum Zusammenhang von Wissen und Handeln ... | 107 |
| 8.2 | Wechselwirkungen zwischen Wissen und Handeln | 109 |
| 8.3 | Mehrebenenmodelle der Handlungstheorie | 113 |
| | 8.3.1 Grundlegende Annahmen | 114 |
| | 8.3.2 Der Berner Ansatz | 114 |
| | 8.3.3 Das Rubikonmodell | 118 |
| 8.4 | Thesen zum Zusammenspiel zwischen Wissen und Handeln | 121 |
| 8.5 | Konsequenzen für die Wissensanwendung | 126 |
| | 8.5.1 Ein semantischer Blickwinkel | 126 |
| | 8.5.2 Konstruktivistische Lernarrangements | 127 |
| 8.6 | Träges Wissen | 129 |

| | | |
|-------|---|-----|
| 8.6.1 | Das Konzept »Träges Wissen« in verschiedenen Handlungsfeldern | 130 |
| 8.6.2 | Strategiewissen und Strategieanwendung | 134 |

Teil IV Wie soll (etwas) verändert werden?

| | | |
|-------|---|------------|
| 9 | Ebene des Individuums: Alleine lernen | 141 |
| 9.1 | Lebenslanges Lernen | 141 |
| 9.2 | Unbewusste Lernprozesse verändern | 143 |
| 9.2.1 | Priming | 143 |
| 9.2.2 | Gewohnheiten | 146 |
| 9.3 | Selbstgesteuertes Lernen fördern | 148 |
| 9.3.1 | Kerndimensionen der Selbststeuerung | 149 |
| 9.3.2 | Selbststeuerungsoffene Lernumgebungen gestalten ... | 151 |
| 9.3.3 | Tiefenverarbeitung fördern | 156 |
| 9.3.4 | Subjektive Überzeugungen verändern | 159 |
| 9.4 | Kognition, Metakognition und Motivation/Volition trainieren | 160 |
| 9.4.1 | Förderung von Wissen | 160 |
| 9.4.2 | Anregung kognitiver und metakognitiver Strategien | 164 |
| 9.4.3 | Selbsterklärungen konstruieren | 170 |
| 9.4.4 | Metakognitionen trainieren – Lernprozesse überwachen und steuern | 172 |
| 9.4.5 | Veränderung motivieren – Motivation unterstützen | 175 |
| 9.4.6 | Selbstwertfördernde Einstellungen und Denkweisen fördern | 185 |
| 9.4.7 | Selbstbestimmtes Lernen unterstützen | 187 |
| 9.5 | Überwindung der Kluft zwischen Wissen und Handeln ... | 189 |
| 9.5.1 | Grundlegende Strategien der Veränderung | 189 |
| 9.5.2 | Handlungspsychologische Prinzipien | 190 |
| 9.5.3 | Metaprozessklärungen | 193 |
| 9.5.4 | Situiertheitserklärungen | 199 |
| 9.6 | Den Willen stärken | 203 |
| 9.6.1 | Die Rubikonmetapher und ihre Anwendung | 203 |
| 9.6.2 | Strategien der Handlungskontrolle | 205 |
| 9.6.3 | WOOP | 211 |
| 9.7 | Problemorientiert(es) Lernen | 215 |
| 9.7.1 | Gegenstandsorientierter versus sozial-konstruktivistischer Unterricht | 216 |
| 9.7.2 | Problemorientiertes Lernen als Paradigmenwechsel | 218 |
| 9.8 | Emotionen kontrollieren und regulieren | 221 |
| 9.8.1 | Bedeutung und Funktion von Emotionen | 221 |

| | | | |
|-----------|--------|--|------------|
| | 9.8.2 | Wie wirkt Emotionsregulation? | 223 |
| | 9.8.3 | Was bedeutet Emotionsregulation im Rahmen der Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen (PSI)? | 231 |
| 10 | | Ebene der Gruppe: Mit anderen lernen und arbeiten | 235 |
| | 10.1 | Das Potenzial situierter Ansätze | 235 |
| | 10.1.1 | Kerngedanken | 236 |
| | 10.1.2 | Lösung von Transferproblemen | 237 |
| | 10.1.3 | Neuere Entwicklungen | 239 |
| | 10.2 | Kooperatives Lernen unterstützen | 240 |
| | 10.2.1 | Prozesse und Wirkungen | 241 |
| | 10.2.2 | Voraussetzungen für eine erfolgreiche Kooperation | 241 |
| | 10.2.3 | Die Gruppe als Medium der Veränderung | 244 |
| | 10.2.4 | Förderung der Kooperation durch gezielte Lernimpulse | 245 |
| 11 | | Ebene der Organisation: Wie Organisationen lernen und sich entwickeln | 247 |
| | 11.1 | Entwicklung einer Organisation | 247 |
| | 11.2 | Organisationsentwicklung am Beispiel der Schulentwicklung | 250 |
| | 11.3 | Ganzheitliche Ansätze der Veränderung | 252 |
| | 11.3.1 | Ganzheitliche Veränderung I: Coaching | 253 |
| | 11.3.2 | Ganzheitliche Veränderung II: Das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM) [®] – was sind die Kernan- nahmen des Ansatzes? | 257 |
| | 11.3.3 | Ganzheitliche Veränderung III: Ressourcen Erschließende Beratung (REB) | 266 |
| 12 | | Spezifische Anwendungsfelder | 275 |
| | 12.1 | Gewohnheiten ändern | 275 |
| | 12.1.1 | Wie wir eigene Gewohnheiten ändern können | 275 |
| | 12.1.2 | Die goldene Regel der Änderung von Gewohnheiten | 278 |
| | 12.1.3 | Mini Habits | 280 |
| | 12.2 | Den inneren Schweinehund besiegen | 282 |
| | 12.2.1 | Verwandte Begriffe und Beispiele | 282 |
| | 12.2.2 | Den inneren Schweinehund bezwingen – Lösungen ... | 286 |
| | 12.3 | Prokrastination – das Aufschieben von Aufgaben | 289 |
| | 12.3.1 | Begriffsbestimmung | 290 |
| | 12.3.2 | Das Ende der Prokrastination – Lösungen | 290 |
| | 12.4 | Stressimpfung | 294 |
| | 12.4.1 | Ziele und Ansatzpunkte der Stressimpfung | 295 |
| | 12.4.2 | Phasen der Stressimpfung | 296 |

| | | |
|--------|--|-----|
| 12.5 | Sich selbst motivieren | 297 |
| 12.5.1 | Begriffsbestimmung | 297 |
| 12.5.2 | Fremdmotivation und Selbstmotivation | 299 |

Teil V Was können wir daraus lernen?

| | | |
|------|---|-----|
| 13 | Resümee: Lernen und Veränderung | 303 |
| 13.1 | Wesentliche Komponenten der Veränderung | 303 |
| 13.2 | Veränderung in pädagogischen Handlungsfeldern | 305 |
| 13.3 | Die Wirkung von Gruppen und Organisationen | 308 |
| | Literaturverzeichnis | 316 |
| | Stichwortverzeichnis | 327 |