

Inhaltsverzeichnis

Vorwort – worum 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 Strategieranwendung	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	Metaprozesserklärungen	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