

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort – worum geht es in diesem Buch? .....	5
Wegweiser – die didaktischen Elemente dieses Buches .....	8
<b>1 Ausgangslage .....</b>	<b>15</b>
1.1 (Ver-)Änderung und Stabilität .....	15
1.2 Veränderung – eine Aufgabe der Psychologie .....	17
<b>Teil I Was soll verändert werden?</b>	
<b>2 Theoretische Positionen zu Lernen und Veränderung .....</b>	<b>23</b>
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
<b>3 Die enge Verbindung von individuellem und organisationalem Lernen im Veränderungsgeschehen .....</b>	<b>32</b>
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
<b>Teil II Welche Ebenen der Veränderung gibt es?</b>	
<b>4 Individuelles Lernen: Der Mensch als sich entwickelndes Wesen ...</b>	<b>45</b>
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	<b>Soziale Lernsysteme (Gruppen): Lernen geht nie allein</b> .....	76
5.1	Lernen ist ein soziales Phänomen .....	76
5.2	Gruppenarbeit .....	78
5.3	Kooperatives Lernen .....	80
6	<b>Die (lernende) Organisation</b> .....	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	<b>Grenzen der Wandelbarkeit</b> .....	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	<b>Die Kluft zwischen Wissen und Handeln</b> .....	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?**

<b>9</b>	<b>Ebene des Individuums: Alleine lernen .....</b>	<b>141</b>
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
<b>10</b>		<b>Ebene der Gruppe: Mit anderen lernen und arbeiten .....</b>	<b>235</b>
	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
<b>11</b>		<b>Ebene der Organisation: Wie Organisationen lernen und sich entwickeln .....</b>	<b>247</b>
	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) <sup>®</sup> – was sind die Kernan- nahmen des Ansatzes? .....	257
	11.3.3	Ganzheitliche Veränderung III: Ressourcen Erschließende Beratung (REB) .....	266
<b>12</b>		<b>Spezifische Anwendungsfelder .....</b>	<b>275</b>
	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	<b>Resümee: Lernen und Veränderung</b> .....	303
13.1	Wesentliche Komponenten der Veränderung .....	303
13.2	Veränderung in pädagogischen Handlungsfeldern .....	305
13.3	Die Wirkung von Gruppen und Organisationen .....	308
	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	316
	<b>Stichwortverzeichnis</b> .....	327