

Handlungsfähigkeit ermöglichen

Pädagogische Gestaltung von Lern- und Entwicklungsprozessen
auf der Grundlage des OECD-Learning-Coompass 2030.



Die professionelle Haltung der Lehrkraft und die Gestaltung von Lernprozessen schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Lernende Kompetenzen erleben und ein Growth Mindset entwickeln.



„Mindset
als Deutungs-
ressource“

Lehrkräfte leben eine Kultur des Prozesses vor, die den Mut für neue und unbekannte Aufgaben weckt.



„Erfolg
sprachlich verankern“

Im Dialog verankern Lehrkräfte Erfolge sprachlich als Beweis für die eigene Entwicklungsfähigkeit.



„Erfolg ist der
beste Mindset Mover“

Lehrkräfte schaffen Erfolgserlebnisse am eigenen Maßstab und wecken so Vertrauen in die eigene Kraft.



„Architektur schlägt Appell“

Lehrkräfte bauen Lernwerkstätten, die durch echte Herausforderungen und kluge Hilfe neues Können provozieren-



„Zielklarheit schafft Orientierung“

Durch glasklare Ziele und Kriterien geben Lehrkräfte den Lernenden die nötige Orientierung zur eigenständigen Steuerung des Lernwegs.

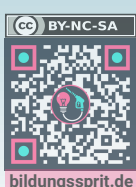


„Vom Bauchgefühl zur Wahrnehmungslogik“

Lehrkräfte verantworten aktiv ihren Einfluss auf das Lernen und begreifen jedes Hindernis als wertvolle Entwicklungschance.



AAR-Zyklus
(Anticipation-
Action-Reflection)
jede Reflexion prägt die
zukünftige Haltung
und Antizipation.





1

Professionelle Haltung als Wahrnehmungslogik

Lehrkräfte verantworten aktiv ihren Einfluss auf das Lernen und begreifen jedes Hindernis als wertvolle Entwicklungschance.

Hattie: Lehrkräfte müssen sich als aktiv gestaltende Kraft sehen.

Anderson: Die Haltung wirkt als professionelle Brille, die Fehler als Lernmaterial filtert.



Widersprüche zwischen Worten und Taten auflösen!

Carol Dweck beschreibt das „False Mindset“, bei dem Lehrkräfte zwar Wachstum predigen, aber durch starre Strukturen wie die alleinige Belohnung von Schnelligkeit das Gegenteil bewirken.



Verantwortung für den Lernerfolg jedes Einzelnen übernehmen!

John Hattie sieht Lehrkräfte als aktivierende Kraft, die ihren Erfolg ständig an der tatsächlichen Wirkung auf die Lernenden messen.



Fehler konsequent als notwendiges Lernmaterial nutzen!

James Anderson fordert eine Wahrnehmungslogik, die Hindernisse nicht als Defizit, sondern als unverzichtbaren Hinweis für den nächsten Entwicklungsschritt deutet.



Hohe Erwartungen durch anspruchsvolle Standards zeigen!

John Hattie und Christine Rubie-Davies weisen nach, dass die explizite Erwartungshaltung der Lehrkräfte die Leistungsgrenzen der Lernenden massiv nach oben verschieben kann.



Den Glauben an die Formbarkeit des Gehirns vorleben!

Carol Dweck begründet das Growth Mindset mit der Neuroplastizität: Fähigkeiten wachsen durch gezielte Strategien und Übung wie ein Muskel.



2

Zielklarheit zur Herstellung von Handlungsfähigkeit

Durch glasklare Ziele und Kriterien geben Lehrkräfte den Lernenden die nötige Orientierung zur eigenständigen Steuerung des Lernwegs.

Hattie: Zielklarheit ist einer der stärksten Hebel für Lernerfolg.



Erfolgskriterien für alle verständlich beschreiben!

John Hattie zeigt, dass Klarheit über gute Arbeit die kognitive Überlastung senkt und Lernenden ermöglicht, ihren eigenen Fortschritt selbst zu beurteilen.



Lernziele zu Beginn jeder Einheit sichtbar machen!

ohn Hattie identifiziert die Transparenz der Absichten als Hauptfaktor, damit Lernende vom passiven Adressaten zum aktiven Subjekt ihres Lernens werden.



Den gesamten Lernweg als Steigerung aufzeigen!

John Biggs nutzt die SOLO-Taxonomie, um den Weg von einfachen Fakten hin zu tiefem Verständnis und der Anwendung auf Neues als sichtbare Treppe darzustellen.



Ziele gemeinsam mit den Lernenden vereinbaren!

Locke und Latham betonen, dass die persönliche Bindung an ein Ziel die Ausdauer und das Durchhaltevermögen bei schwierigen Aufgaben maßgeblich erhöht.



Die fachliche Relevanz der Anforderungen klären!

Die OECD fordert die Vermittlung von Sinnhaftigkeit, damit Lernende echte Handlungsfähigkeit entwickeln, indem sie den Wert ihrer Anstrengung verstehen.



3

Gestaltung intentionaler Lerngelegenheiten

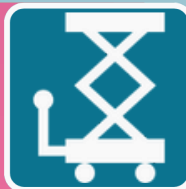
Lehrkräfte bauen Lernwerkstätten und -Szenarien, die durch echte Herausforderungen und kluge Hilfe neues Können provozieren.

Anderson: Wirkung entsteht durch die Gestaltung anspruchsvoller Arrangements.



Aufgaben mit produktivem Ringen designen!

James Anderson nutzt das Bild der Herausforderungszonen, in denen Lernende zum Einsatz neuer Strategien gezwungen werden, um über sich hinauszuwachsen.



Unterstützung als abbaubares Gerüst bereitstellen!

John Hattie beschreibt Scaffolding als adaptive Hilfe zur Selbsthilfe, die komplexe Aufgaben bewältigbar macht und sich bei steigendem Können zurückzieht.



Räume für Entwurf, Kritik und Überarbeitung schaffen!

James Anderson fordert eine Studio-Kultur, in der Qualität durch ständige Iteration und die Verarbeitung von Rückmeldungen entsteht.



Fachlich gehaltvolle Wahlmöglichkeiten eröffnen!

Deci und Ryan zeigen, dass Autonomieunterstützung das psychologische Grundbedürfnis nach Selbstbestimmung deckt und so die Basis für Motivation legt.



Die Denkleistung vor die äußere Unterrichtsform stellen!

John Hattie betont, dass die eigentliche Lernhandlung – das tiefe Verarbeiten von Inhalten – wichtiger ist als jede modern wirkende Methode.

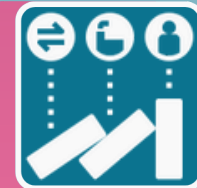


4

Kompetenz und Entwicklung erleben

Lehrkräfte schaffen Erfolgserlebnisse am eigenen Maßstab und wecken so Vertrauen in die eigene Kraft.

Bandura: Echte Bewältigungserfahrungen sind die stärkste Quelle der Selbstwirksamkeit.



Erfolge spürbar auf das eigene Handeln zurückführen!

Albert Bandura sieht in den Bewältigungserfahrungen das Fundament: Lernende müssen merken, dass ihr Erfolg das Ergebnis eigener Kompetenz und Strategiewahl ist.



Wachstum am Vergleich zum Vorwissen sichtbar machen!

James Anderson nutzt individuelle Maßstäbe, um den Fokus vom sozialen Vergleich weg hin zur Wahrnehmung der eigenen, realen Lernfortschritte zu lenken.



Ein Sicherheitsnetz für angstfreies Probieren knüpfen!

John Hattie und die OECD fordern eine Atmosphäre psychologischer Sicherheit, in der Fehler als wertvolles Lernmaterial willkommen sind.



Zusammenarbeit als echte Expertengemeinschaft gestalten!

Deci und Ryan betonen die soziale Eingebundenheit als Motor für Resilienz: Gemeinsames Handeln stärkt die Belastbarkeit gegenüber Rückschlägen.



Wirksamkeit evidenzbasiert in Lernjournalen festhalten!

John Hattie verweist darauf, dass Lernen durch Dokumentation sichtbar gemacht werden muss: Erst das subjektive Spüren von Fortschritt macht die Wachstumsbotschaft glaubwürdig.



5

Reflektierte Deutung und Feedback-Dialog

Im Dialog verankern Lehrkräfte Erfolge sprachlich als Beweis für die eigene Entwicklungsfähigkeit.

Dweck: Rückmeldungen müssen die Veränderbarkeit von Fähigkeiten betonen.



Rückmeldungen konsequent auf Strategien beziehen!

Carol Dweck warnt vor Talent-Lob und fordert Prozess-Feedback, um die Überzeugung zu festigen, dass Erfolg durch veränderbare Faktoren steuerbar bleibt.



Denkwege durch lautes Sprechen moderieren!

John Hattie nutzt das laute Denken, um unsichtbare Lernprozesse für die Lernenden hörbar und damit für sie selbst bewusst steuerbar zu machen.



Erfolg aktiv der richtigen Ursache zuschreiben!

Bernard Weiner beschreibt in der Attributionstheorie, dass Lernende Unterstützung benötigen, Erfolge auf Anstrengung und Strategie statt auf Glück zurückzuführen.



Den Dialog über Stand und Ziel zum Ritual machen!

John Hattie und Helen Timperley fordern die Klärung der Fragen: „Wo stehe ich?“, „Wohin gehe ich?“ und „Was ist mein nächster Schritt?“.



Erlebnisse sprachlich als Beweis für Wachstum verankern!

James Anderson betont, dass flüchtige Erfahrungen erst durch die gemeinsame Reflexion in eine stabile Überzeugung von Entwicklungsfähigkeit transformiert werden.



6

Ausbildung transformativer Handlungsfähigkeit

Lehrkräfte leben eine Kultur des Prozesses vor, die den Mut für neue und unbekannte Aufgaben weckt.

Dweck: Ein dynamisches Selbstbild ist eine stabile Deutungsressource für das Leben.



Das Mindset als Kraft für neue Herausforderungen nutzen!

Carol Dweck sieht ein gefestigtes Growth Mindset als innere Stärke, um in unsicheren Situationen Aufgaben mutig anzunehmen.



Erfolgreiche Denkgewohnheiten auf alle Fächer übertragen!

James Anderson fordert das Training von stabilen Denkgewohnheiten wie Beharrlichkeit, damit diese fächerübergreifend zur Verfügung stehen.



Das „Noch nicht“ als motivierenden Standard etablieren!

Carol Dweck nutzt die Kraft des Wortes „noch“, um den Fokus weg vom momentanen Nicht-Können hin zum fortlaufenden Lernprozess zu lenken.



Kluge Strategiewahl statt bloßen Fleiß würdigen!

Carol Dweck unterscheidet wirksame Anstrengung von ineffektiver Beschäftigung, um Energie gezielt dort einzusetzen, wo Wachstum passiert.



Ein Selbstbild als agile lernende Person fördern!

James Anderson beschreibt ideale Lernende als Personen, die Hilfe-Suchen als Kompetenz und Feedback aktiv als Geschenk begreifen.

Handlungsfähigkeit ermöglichen



„Zukunft
gemeinsam gestalten.“



Lehrkräfte sehen ihren Erfolg darin, dass junge Menschen ihr Wissen und ihre Werte in verantwortungsvolles Handeln übersetzen, um ihre Welt heute und in Zukunft selbstbestimmt mitzugestalten.

OECD: Das Ziel von Bildung ist verantwortliche Agency und Co-Agency



Handlungsfähigkeit



Eigene Ziele setzen und den Lernweg reflektiert steuern!

Die OECD definiert Handlungsfähigkeit als die Kapazität der Lernenden, nicht nur auszuführen, sondern Aufgaben zu deuten, Strategien zu wählen und den Prozess aktiv zu beeinflussen.

Werte schaffen



Innovative Beiträge und neue Werte für die Gemeinschaft schaffen!

Lernende müssen laut OECD befähigt werden, über das Bestehende hinauszudenken und eigenständige, werte-basierte Lösungen für unvorhersehbare Herausforderungen zu entwickeln.

Spannungen ausgleichen



Spannungen aushalten und mit komplexen Dilemmata produktiv umgehen!

Die OECD betont, dass Zukunftsgestaltung die Reife erfordert, widersprüchliche Perspektiven und Zielkonflikte abzuwägen, statt nach einfachen Antworten zu suchen.

Verantwortung übernehmen



Die ethische Verantwortung für alle Handlungsfolgen tragen!

Handlungsfähigkeit ist untrennbar mit der Prüfung verknüpft, wie sich das eigene Tun auf andere Menschen, die Gesellschaft und die ökologische Zukunft auswirkt.

Gemeinsames Handeln



Wirksamkeit durch Kooperation in sozialen Netzwerken stärken!

Das Konzept der gemeinsamen Handlungsfähigkeit verdeutlicht, dass verantwortliches Tun nicht isoliert, sondern in der wechselseitigen Unterstützung mit Peers, Lehrkräften und der Gemeinschaft entsteht.