

«Zur Leistung begeistern
- begeistert leisten»

Symposium_Begabung
Pädagogische Hochschule Zug

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz

Begeistert leisten – zur Leistung begeistern

Symposium Begabung
PH Zug
21. März 2015

Prof. Victor Müller-Oppiliger
PH Nordwestschweiz

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

Begeisterung hat unterschiedliche Gesichter ...

Lust	Faszination / Neugier	Sieg (Wettkampf)
Passion		Stolz auf etwas Eigenes
Vertiefung / Flow	Gemeinsam leisten / Zugehörigkeit	

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern

victor.mueller@fhnw.ch

21. März 2015

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

Gegensatz ...

Stress... Überforderung ...	Versagensängste ... Verhaltensauffälligkeiten ...	Gleichgültigkeit
--------------------------------	--	------------------











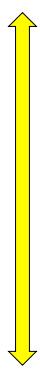


Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

Was lässt uns begeistert leisten ?

- Gelegenheit, einem eigenem **Interesse** folgen zu können («inner urge»; Passion)
- **Genugtuung/Erfüllung:** Möglichkeit, sich vertiefen zu können (Flow)
- ein **Ziel erreichen**, das wir uns gewünscht haben
- eine Herausforderung meistern (die wir uns nicht unbedingt zugetraut haben); **Stolz** sein
- Staunen, dass uns etwas Neues/Unerwartetes gelingt (**Entdeckung**)
- Wenn jemand an uns glaubt (**Zutrauen**)
- **Anerkennung** von anderen zu erhalten
- mit anderen zusammen etwas Grosses zu leisten (**Zugehörigkeit**)

selbstbestimmt;
Selbstverwirklichung


fremdbestimmt;
Kind/Jugendlicher
als Produkt

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015



1. Was wird unter **Leistung** verstanden?
2. **Initiierung** - «auf zu neuen Ufern»
3. Motive und Motivation und **Fähigkeitsselbstkonzept**
4. Erfolg und **Anerkennung**
5. **Soziale Bezüge** und Bildungsgerechtigkeit
6. Anspruchsvolle Aufgaben; **Herausforderung**
7. **Begleitung / Mentoring**
8. **Implikationen** für die Unterrichts- und Schulentwicklung



Lehrperson und Schule im Spannungsfeld gesellschaftlicher «sowohl-als-auch-Aufträge»

Individualisierung

«das Beste» für jedes einzelne Kind)

bei gleichzeitiger
Solidarisierung,
Integration/Inklusion

die Schule als lernende Gemeinschaft,
als «Schule der Vielfalt» und als Abbild
einer pluralen - aber ungeteilten - Gesellschaft

Selektionsauftrag/-praktiken Noten als Ranglisten, Promotionsordnungen,
«Bildungs-Kasten» durch 3-gliedrige Sek. 1

bei gleichzeitigem
Kompensationsauftrag

Nachteilsausgleich Unterprivilegierter und
Bildungsferner, Bildungsgerechtigkeit,
Berücksichtigung von Heterogenität/Diversität
(Bourdieu: „Wie die Kultur zum Bauern kommt“ (2001); „Die
feinen Unterschiede“ (1987), PISA 2006: Bdgs-Benachteiligung)

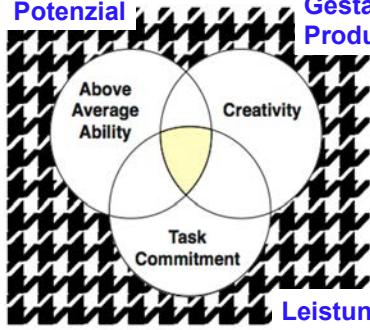
n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

1. Fokus: Was wird unter (Hoch-)Leistung verstanden?

Renzulli (1986):
Kein «Goldenes Chromosom»;
3-Ringe-Konzept in sozialer Interaktion

Begabungen entstehen aus Potenzialen in Interaktion mit einem stimulierenden und verstärkenden sozialen Umfeld (Schule, Familie, Peers, Milieu, ...)

Dies in Verschränkung von personalen und sozialen Bedingungsfaktoren

Potenzial **Gestaltung**

Produktivität

Leistungswille **Einstellungen**

→ Vom (genetisch) determinierten **Personenmerkmal** zur gelingenden **Interaktion** → Schule: Von der Suche nach Begabten zur Schule, die Potenziale entdeckt und zur «**begabenden Schule**».

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

«Schoolhouse Giftedness» vs. «Creative-productive Giftedness»

<ul style="list-style-type: none"> • Reproduktives Wissen • Normatives Wissen (richtig/falsch) • «Vorzeigen-Nachmachen» «Modell-Lernen» • Belehrung / Unterweisung • Anpassung an Lehrplan und Erwartungen der Lehrperson • Vergleich mit der Lerngruppe (``besser/schneller als die anderen) • Fremdgesteuert und fremd bewertet (von Aussenautoritäten) • deklaratives Wissen <p>Vorwiegend: Fachbezogen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kreativität; innovative Denkwege • normatives und subjektives Wissen, das situativ klug eingesetzt werden kann • an Kriterien u. Handlungskompetenzen orientiert • Selbst- und Mitverantwortung • Eigenaktiv, initiativ • Lernen aus Fehlern als Entwicklungsschritt • Selbstbewusst und reflexiv <p>Fachliche und überfachliche Fähigkeiten: personale, soziale, reflexive Kompetenzen (auch Einstellungen, Haltungen und Werte)</p>
---	--

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

«Schoolhouse Giftedness» vs. «Real-Life-Giftedness»

Schlechte bis befriedigende Leistungen:

Albert Einstein	Wilhelm Busch	Franz Schubert;
Henry Kissinger	Richard Wagner;	

Die Schule gehasst – fast verzweifelt:

Winston Churchill	Franz Kafka	Gottfried Keller
Hermann Hesse	Bertold Brecht	

Mangelhafte Schulbildung – unvollständig – Schulausschluss:

Thomas Edison	Alfred Nobel	Andrew Carnegie
Abraham Lincoln	Charlie Chaplin	Jean-Jacques Rousseau

(nach Prause 1987)

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

Leistungen in fünf Kompetenzfeldern

in 3 Ebenen:
- Wissen
- Können / Performanz
- Verstehen / Entwickeln

«Executive Functions» (Selbst-/Sozialkompetenzen)
Renzulli, J.S. & Mitchell, M.S. (2012)

 «Big Five»

Leung S. A. (2008).

Handlungskompetenz	<input checked="" type="checkbox"/>
Soziale Interaktionen	<input checked="" type="checkbox"/>
Leadership	<input checked="" type="checkbox"/>
Realistische Selbstbewertung	<input checked="" type="checkbox"/>
Aufmerksamkeit gegenüber Bedürfnissen anderer	<input checked="" type="checkbox"/>

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

Überfachliche Kompetenzen

s. auch Lehrplan 21, 11- 14

Personale Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> - Eigene Ressourcen kennen und nutzen - Selbstständigkeit; Alltag u. Lernprozesse selbst gestalten und verantworten - Ausdauer entwickeln - Eigene Ziele u. Werte reflektieren/ verfolgen
Soziale Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> - Kooperationsfähigkeit; Zusammenarbeit - Konflikte erkennen, benennen und lösen können - Umgang mit Vielfalt; Diskriminierung erkennen Gleichberechtigung mittragen
Methodische Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> - Kommunikationsfähigkeit - Informationen finden, bewerten und nutzen - Aufgaben/Probleme lösen - Lern- und Arbeitsstrategien kennen, nutzen und reflektieren

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

Aktuell: WICS (R. Sternberg 2003)
Wisdom – Intelligences – Creativity Synthesised

Hochleistung umfasst ...



Expertise in einer Domäne ... in Verbindung mit

Wisdom (Weisheit):
Intelligenz, Kreativität und Wissen in Verbindung mit positiven ethischen **Werten** zugunsten des Allgemeinwohl (Altruismus).

Intelligences (Erweiterter Intelligenzbegriff):
Akademische (kognitive), kreative, soziale und praktische Intelligenz verbinden sich in der „**Erfolgsintelligenz**“. Wissen in Verbindung mit Situation und der Fähigkeit, adäquate Lösungen in sozialen Kontexten zu finden.

Creativity (Produktive Kreativität):
Fähigkeit zum **Generieren** von Ideen und Produkten
- zusammen mit Leistungsbereitschaft und der Fähigkeit, neue Wege (auch gegen den Strom) zu gehen.



The diagram consists of three overlapping circles labeled "Wirtschaft" (top left, green), "Gesellschaft" (top right, blue), and "Umwelt" (bottom, red). The overlapping areas are labeled: "Eine gerechte Welt" (top center), "Nachhaltige Entwicklung" (center), "Eine lebensfähige Welt" (left center), and "Eine lebenswerte Welt" (right center).

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015



Brückenschlag
«Erweitertes Leistungsverständnis»
(Entsprechungen / Widersprüche ?)

- **Relevanz** von Executive Functions und überfachlichen Kompetenzen (SOFT SKILLS) für die **Entwicklung von Hochleistung?** (Podiumsgäste)
- **Relevanz** im täglichen **Unterricht**
in Zielformulierungen, Aufgabenstellungen, Rückmeldungen an Sch.
- **Relevanz** in der Be-WERT-ung der Leistungen in Schulen
 - als Leistungsnotiz, in **Bewertungspraxis**
 - in Zeugnissen und Qualifikationsdokumenten
 - in **Promotions-** und Remotionsreglementen
 - in **Zulassungsverfahren** (Zulassung zu Berufen, Studium, usw.)

? Erfüllt die Schulpraxis die Anforderungen an das Bildungssystem ?



Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015



Fachhochschule Nordwestschweiz
Padagogische Hochschule

2. Fokus: Initiierung
«Auf zu neuen Ufern ... »

Interessen entdecken
(SEM: «The Triad Model» - Type 1)

 **Bewegende Begegnungen**



Kennenlernen besonderer **Persönlichkeiten**, Kulturen oder Künste.
Konzerte, Präsentationen, Begegnungen. **Rollenmodelle, Faszination.**

Erschliessen neuer Themen, Interessens- und Berufsfelder, Kulturen, Fachdisziplinen, überfachlicher Problemstellungen, die in dieser Form im Regelunterricht nicht vorgesehen sind. **Erweiterte Perspektiven.**

Wecken oder **entdecken** neuer Interessensfelder und **Anregung** zu weiterem Engagement in speziellen Fähigkeitsbereichen. **Begeisterung.**

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

**Lernen am Modell (M) ...
Vorbild ... Identifizierung**

- wenn die Modellperson **Erfolg** hat
- wenn die Modellperson **glaubhaft** (authentisch) ist in ihrem Sprechen, und Handeln
- bei **Ähnlichkeit** mit der Modellperson (ähnliche Eigenschaften, Herkunft, usw.)
- wenn die Modellperson hohes **Ansehen** hat
- bei positivem **emotionalem Bezug**
(freundlich, Zuwendung, Anerkennung, Respekt)
- bei positiver Beachtung, Resonanz und **positiver Verstärkung**
- bei **charismatischen** Vorbildern

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule



**Brückenschlag
«Rollenmodell»**
(Entsprechungen / Widersprüche ?)




- **Rollenmodelle** bei der **Entwicklung von Hochleistung?** (Podiumsgäste)
-
- **Rollenmodelle** im täglichen **Unterricht**
Begeisterung der Lehrpersonen für ihr Fach/ihre **Inhalte** (Faszination)
Überzeugung der **Wichtigkeit** des Vermittelten (didaktische Analyse)
Begeisterung für die Aufgabe, jungen Menschen **für Inhalte zu begeistern**
Begeisterung, mit jungen Menschen zu arbeiten, sie wachsen zu sehen und ihnen zu zeigen, wie sie ihre **Zukunft** und künftige Gesellschaft **gestalten** können?

**Gelingt es Lehrpersonen, die fachliche Bedeutsamkeit und ihre
«Begeisterung für Inhalte» auszudrücken und «ansteckend» zu sein?
...und Begabungs-/Begabtenförderungsprogramme ?**

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015

3. Fokus: Motive zur (Hoch-)Leistung		Bedürfnisse
<ul style="list-style-type: none"> sind bei verschiedenen Menschen unterschiedlich ausgeprägt geben der Person emotionale Befriedigung sind relativ stabil können als Teil der Persönlichkeit betrachtet werden 		
Leistungsmotiv «gut sein»	Meistern schwieriger Aufgaben Messen an Leistungsstandards Überwinden von Schwierigkeiten Konkurrenzieren mit anderen	Hoffnung auf Erfolg Furcht vor Misserfolg
Anschlussmotiv «dazugehören»	Nähe, Beziehungen eingehen Kooperation , Freundschaften Zugehörigkeit	Hoffnung auf Anschluss Furcht v. Zurückweisung
Machtmotiv «etwas bewirken»	Kontrolle über die soziale und materiale Umwelt; Beeinflussung/Führung anderer	Hoffnung auf Kontrolle Furcht vor Kontrolle Autonomiestreben

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern

victor.mueller@fhnw.ch

21.03.2015

		selbstbestimmt
Motivation	...entsteht zwischen Person & Situation	
Intrinsische M. (Interesse)	für sich selbst befriedigend; «inner urge», Leidenschaft positive Emotionen, Freude, Erfüllung (z.B. Tanz, Sport, kognitive Herausforderung, Kniffelaufgaben); Flow Inhalt ist persönlich bedeutsam	
Selbstbestimmt extrinsische M.	Handlungsfolgen werden bedeutsam für die Person instrumenteller Wert; Nützlichkeit für die Person; Akzeptanz der Werte oder Ziele (z.B. Zulassung zum Studium/zur 1. Mannschaft) Anerkennung erhalten von wichtigen Personen Selbstdefinition: Wie man/frau sich selbst gerne gestaltet	
Fremdbestimmt extrinsische M.	Belohnungs- oder Sanktionskultur negative Folgen bei Nicht-Motiviertheit (z.B. Angst vor Ausschluss, Liebesentzug, Selbstbildzerfall) (Folgsamkeit)	fremdbestimmt

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern

victor.mueller@fhnw.ch

21.03.2015

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

Motivation und Selbstbestimmung

Erwartungs-mal-Wert-Theorie (Atkinson 1957) - „Use and Gratification“

Der Grad der Handlungsbereitschaft errechnet sich
- aus dem Produkt aus Erfolgserwartung (ob's gelingt)
- und dem Wert der Handlungsfolgen (Konsequenzen)

Nutzen-Kosten-Bilanz

- Mit welchem Ergebnis ist zu rechnen, wenn ich nicht handle?
- Wie leicht fällt es mir, in dieser Situation die notwendigen Handlungen auszuführen?
- Kann ich das Ergebnis durch eigenes Handeln hinreichend beeinflussen?
- Inwieweit kann ich damit rechnen, dass ein bestimmtes Ergebnis die erwünschten Folgen nach sich zieht? (Rheinberg 1997)

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz

Attribuierung

Motivation und Volition „Jenseits des Rubikon“ ... „alea iacta est“

(Heckhausen, 1989)

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

Das Fähigkeitsselbstkonzept - Voraussetzung zur Motivation

Das Selbstkonzept als **Gedächtnisstruktur**, die alle bewussten auf die eigene Person bezogenen Informationen enthält.

Das im Verlauf der vorangehenden Lernbiographie erworbene „Wissen über sich selbst“.

- Persönlichkeitseigenschaften („Ich bin“)
- Verhaltensmerkmale („Ich kann ...“).

Subjektive Haltungen, Einstellungen, «Beliefs»

vgl. Wild 2006

Multiples Selbst
(Hannover 1997)

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

Multiples Selbstkonzept

Selbstkonzept (hierachisches Strukturmodell)
Die Bereiche der unteren Hierarchieebenen bestimmen die Selbstkonzept-Teile der nächsthöheren Ebene

Hierachisches Selbstkonzeptmodell nach (Shavelson u.a., 1976)

Implizite Einstellungen

... ist modifizierbar (Modifizierbarkeitstheorie)
... ist stabil und unveränderbar (Entitätstheorie)

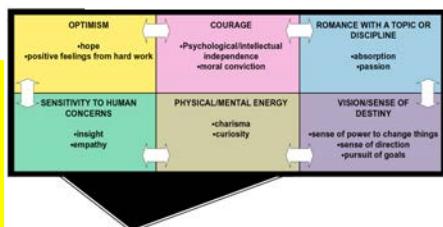
Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015



- Unter welchen **Umständen** und mit welchen **Gründen** transformieren Menschen ihre Begabungen in **Hochleistungen** und in **persönlich** und **gesellschaftlich konstruktive Handlungen**?
- Können wir **Lernbedingungen schaffen**, die dazu befähigen, Begabungspotenziale und Energie konstruktiv umzusetzen und damit **persönliches, soziales** und **ökonomisches Kapital** zu schaffen?
- Ist es möglich, **ethische** und **moralische Einstellungen** künftiger **Führungs-persönlichkeiten** der Politik, der Wirtschaft und der Gesellschaft positiv so zu bilden, dass damit die **individuelle Zufriedenheit**, und die **gesellschaftliche Zufriedenheit** (soziales Glück; Bruttonsozialprodukt) sichergestellt oder erhöht werden?



Co-Kognitive Einstellungen (Renzulli; Renzulli & Sytsma 2002, 2008)



Merkmalsbündel (clusters), die begabtes Verhalten kennzeichnen.

Co-kognitive Merkmale **interagieren** mit den kognitiven Ressourcen.
Sie **fördern** oder **behindern** diese.

- **Optimismus**,
Befriedigung nach Leistungen
- **Mut**, intellektuelle Unabhängigkeit
moralische Überzeugungen
- **Hingabe** an ein Thema, Passion
- **Sensibilität** für menschliche Belange, Einfühlvermögen
- körperliche und geistige **Energie**
Charisma und Neugier
- **Zukunftsvision**: Das Gefühl,
eine **Bestimmung** zu haben
und Dinge bewirken zu können.



Optimismus

Hoffnung auf Erfolg; positive Gefühle nach anspruchsvoller Arbeit

Mut; intellektuelle Unabhängigkeit

psychologische und intellektuelle Unabhängigkeit; Zivilcourage;
moralische Überzeugungen; Mut zum „Out-of-the-box“-Denken

Hingabe an ein Ziel oder an eine Disziplin

Fähigkeit, sich vertiefen zu können; Passion/Leidenschaft

Sensibilität für menschliche Belange

Einfühlvermögen; Empathie

Physische und mentale Energie

Charisma; Neugier; Wille und Ausdauer

Vision, - das Gefühl, eine Bestimmung zu haben

Überzeugung, Dinge verändern zu können, Selbstwirksamkeitsüberzeugung
Zielstrebigkeit, Hartnäckigkeit im Verfolgen der Ziele



Engagement und Involvement setzen Selbstwirksamkeit voraus

Selbstbestimmungstheorie (Selbstwirksamkeit)

(Deci & Ryan, Wild & Krapp 1996; Prenzel et al. 1996; Pintrich, R.



Mitbestimmung
Zugehörigkeit
Erfolgsergebnisse

Höhere Lernmotivation

- je stärker Lernende sich als „**Verursacher**“ ihres Handelns erleben
- je mehr sie sich von ihren Lehrpersonen **akzeptiert** fühlen
- je häufiger sie einen persönlichen **Lernfortschritt** erkennen
- je mehr Wert auf **kooperatives** Arbeiten und soziale Lernziele gelegt wird
- je mehr **Mitbestimmungsmöglichkeiten**

Niedrigere Motivation

- je stärker Lehrpersonen **kontrollierendes** Verhalten zeigen
- je **weniger Mitbestimmungsmöglichkeiten** eingeräumt werden
- je mehr Leistungsbeurteilung auf Wettbewerb, **Konkurrenz**, sozialem Vergleich beruht
- je mehr sich schulische **Selektionsentscheide** ausschliesslich an normativen und formal erbrachten Leistungen orientieren

n w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule



Brückenschlag
«Selbstkonzept/Motivation»
(Entsprechungen / Widersprüche ?)




- **Leistungsmotiv; Erfolgserlebnisse**
- **Anschluss und Zugehörigkeit; soziale (Be-)Achtung**
- **Mitbestimmung; Selbstwirksamkeit; Autonomie** (Podiumsgäste)

- **Im schulischen Lernen** **?**
- Individuelle Erfolgserlebnisse auf allen Kompetenzstufen/Lernniveaus
- **Selbstwirksamkeit:** Eigenständiges Denken und Handeln
- Offene Aufgaben; **Freiarbeit**; Projektarbeiten; interessengeleitetes Lernen?
- Soziale **Beachtung** und **Anerkennung** (von Person und Leistung)
- Schüler/innen lernen, **eigenständige Positionen** zu haben
- Aufbau von **co-kognitiven Erfolgseinstellungen** und eines **positiven Fähigkeitselfstkonzepts**; Überfachliche Kompetenzen?

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015

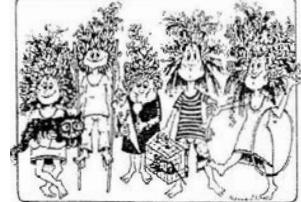
n w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

4. Fokus: Erweiterte Leistungsbewertung



Lernzielerreichung
Soziales Ranking
konkurrenzierend
besser - schlechter Note (im Vergleich)
normativ

Sozialbezugsnorm - Lernende im **Vergleich** zueinander



Individualbezugsnorm
Leistungszuwachs der Lernenden wird bewertet
vorher – nachher
(oft in Berichtsform)
formativ

Kriteriale Bezugsnorm

Individuelle Leistungserfassung zu erreichten Kompetenzen

sachbezogen (objektivierte Kriterien;
Zielerreichung; **Outputorientierung**)
- **personenbezogen** (Entwicklungsstufen)
(Kompetenzprofile, Portfolios)

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

Widersprüchliche Funktionen der Schule

Dilemma

Schule ist ein Ort, an dem Widersprüchlichkeiten der Gesellschaft gelebt werden.

Der Selektionsauftrag als unauflösbarer Hypothek des Bildungssystems.

Der Selektionsauftrag im tradierten Sinn (Rangierung statt Profilierung) ist ein wesentliches Instrument zur Legitimation von Ungleichheiten in der Gesellschaft.

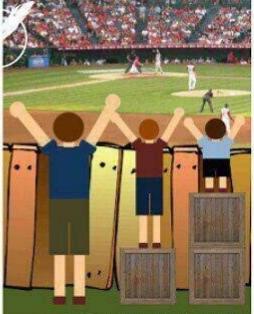
Universale Grundrechte; Menschenrecht; Bekenntnis	Praktiken der Gesellschaft; Realwirkung des Bildungssystems
Bildungsinhalte Schule, in der alle Schüler/innen viel lernen	Bildungstitel Selektion/Zulassung: Normerwartungen forcieren Wettbewerb
Ideeller Auftrag an Schule	Instrumenteller Auftrag an Schule

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

Verständnis von «Gerechtigkeit»

Eine verhängnisvolle Verwechslung ...
... von «Bildungsgerechtigkeit» mit «Bildungsgleichheit»

Equality 	Equity 
Gleichstellung Ungleicher Gleichförmigkeit	Gerechtigkeit; Fairness Gleichberechtigung

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015

«Zur Leistung begeistern
- begeistert leisten»

Symposium_Begabung
Pädagogische Hochschule Zug

n w Fachhochschule Nordwestschweiz Pädagogische Hochschule Ablösung vom Sozialvergleich - Förderinstrument				
LERNKOMPETENZ				
	A	B*	B2	C
Orientierungskompetenz	Wenn sich mir eine Aufgabe stellt, kann ich mir „unterwegs“ einen Plan zu Recht legen. Wenn ich ein paar Hinweise erhalten, kann ich die Ähnlichkeit zu Aufgaben erkennen, mit denen ich mich bereits einmal beschäftigt habe (aha, das ist doch wie ...).	Ich kann mir bei neuen Aufgaben und Themen erläutern, um was es genau geht. Ich kann die Dinge gedanklich ordnen, zum Beispiel in Form von Skizzen. Und ich kann sagen, mit welchen Dingen, die mir schon bekannt sind, eine Aufgabe zu tun hat. Ich kann zum Beispiel die Dinge den wichtigsten Kompetenzstern zuordnen.	Ich kann neue Aufgaben und Themen in Beziehung setzen zu Kompetenzsternen oder anderen Referenzen. Ich kann mir Dinge gedanklich zurechtlegen und ihnen eine Struktur geben (z.B. in Form von Skizzen oder Mindmaps), so dass ich weiß, wo und wie ich den Faden aufnehmen kann. Und ich kann auch sehen, wo die Bedeutung eines Themas für mich liegt.	Ich kann mir erklären, um was es bei einem Thema geht. Zu diesem Zweck kann ich die Dinge verstrukturieren, ihnen eine Ordnung geben (z.B. Skizzen, Mindmaps, Advance Organizer, Dispositionen) und sie in Verbindung bringen mit den Kompetenzsternen. Ich kann Bezüge herstellen zu Bekanntem und so mein Vorwissen aktivieren. Das heißt: Ich kann vielfältige Bezüge herstellen zwischen dem, was ich weiß, und dem, was „gefragt“ ist. Entsprechend kann ich mir meine Bedeutungen ebenso bewusst machen wie den Wert und Nutzen einer Arbeit.
Richtungskompetenz	Ich kann ein Ziel grob umreissen und auf diese Weise eine ungefähre Vorstellung entwickeln von dem, was von mir erwartet wird.	Ich kann mir, wenn ich nachfrage oder mich konzentriere, vorstellen, wie ein Ergebnis aussehen und was ich unternehmen könnte, um es zu erreichen. Das hilft mir, ein entsprechendes Ziel beschreiben zu können.	Ich kann mir meistens ein Bild machen, von dem, was zu tun ist. Diesen nächsten Schritt kann ich als Zielt so formulieren, dass ich weiß, wie ich vorgehen will und was dabei herauskommen soll. Häufig gelingt es mir auch, mögliche Stolpersteine in meiner Planung zu berücksichtigen.	Ich kann anschauliche Vorstellungen der erwünschten Ergebnisse entwickeln. Diese Vorstellungen kann ich in SMARTE Zielformulierungen kleiden. Ich kann darstellen, an welchen Kriterien zu erkennen sein wird, dass das Ziel erreicht ist. Diese Bezugsnormen kann ich auch in Form von Beispiele aufstellen. Ich kann Gelingensbedingungen herausarbeiten, also mögliche Hindernisse antizipieren und die erforderlichen Ressourcen organisieren.
Erschließungskompetenz	Wenn mir jemand sagt, wie ich vorgehen soll, kann ich Dinge so lernen, dass ich mich auch über längere Zeit daran erinnere.	Ich kenne verschiedene Methoden, wie ich lernen kann, so dass ich die Sachen besser verstehne. Und wenn ich daran kann, kann ich die Methoden (z.B. Skizzen aus 1x1x2) auch anwenden, so dass ich die Dinge besser behalte.	Ich kann mir fehlende Informationen beschaffen (z.B. aus Nachschlagewerken) und sie mit vorhandenen Informationen verbinden. Mittels verschiedener Methoden kann ich in Situationen und bei Themen, die mir vertraut sind, verschiedene Lerntechniken so anwenden, dass ich das Gefühl habe, die Dinge zu begreifen. Ich nutze zu diesem Zweck die Lernkarten (z.B. 1x1x2) systematisch.	Ich kann mir auf vielfältige Weise Informationen beschaffen, sie miteinander vergleichen, sie gewichten und miteinander verbinden. Aus den Informationen kann ich die Essenz herausarbeiten, indem ich aus unterschiedlichen Verarbeitungstechniken (z.B. 2x2x3) die wirkungsvollsten zur Anwendung bringen kann. Ich kann die Lernergebnisse dagefest machen, so dass ich sie auch nach längerer Zeit rekonstruieren, reproduzieren und in Zusammenhänge stellen kann.
Problemlösekompetenz	Wenn ich bei einem Problem nicht mehr weiter weiss, reicht meistens ein kleiner Hinweis und ich kann einen Weg finden (zum Beispiel Skizzen machen oder andere fragen), um zu einer Lösung zu kommen.	Wenn sich mir ein Problem stellt (z.B. Schwierigkeiten einen Anfang zu finden oder nicht mehr weiter weiss) kann ich meistens selbstständig eine Lösung entwickeln, wie es gehen könnte. Komme ich trotzdem nicht weiter, frage ich andere, wie sie es machen würden.	Wenn sich mir Hindernisse stellen oder wenn ich nicht zufrieden bin, kann ich Überlegungen anstellen und Ideen entwickeln, ob und wie anders an einer Lösung angegangen werden kann. Ich kann dabei vor allem auf Vorgehensweisen stützen, die mir in anderen Situationen auch schon geholfen haben. Ich überlege und erkläre mir verschiedene Möglichkeiten und entscheide mich bewusst für die Erfolg versprechende Variante.	Ich kann meistens originelle Wege finden und kreativ an die Dinge herangehen, da ich mir jeweils überlege, wie ich es auch noch machen könnte. Dabei kann ich Strategien und Methoden nutzen, die mir bislang sehr gut geholfen haben. Ich kann darüber, wie andere es machen. Dieses Repertoire an Ideen hilft mir auch, Lösungsansätze gedanklich durchzuprobieren (so könnte es gehen), um aus Sackgassen herauszufinden. Dabei bin ich auch in der Lage, die Methoden dem Verlauf der Arbeit anzupassen.
Evaluationskompetenz	Ich kann das Ergebnis einer Arbeit kontrollieren und korrigieren, wenn mir jemand sagt, worauf ich achten soll.	Ich kann eine Arbeit überprüfen (und mache das meist auch), um zu sehen, was ich besser oder anders machen könnte. Meistens gelingt es mir, Fehler oder Mängel zu finden, die ich verbessern kann.	Ich kann die Resultate meiner Arbeit vergleichen mit Bezugsnormen (z.B. Zielformulierungen, Checkliste, Schulnoten und Abiturzeugnissen herstellen). Ich kann Dinge, die nicht stimmen sind und mit denen ich nicht zufrieden bin verbessern, damit das, was ich mache, auch möglichst gut ist. Ich kann auch andere nach ihrer Meinung fragen, damit ich zu Lösungen kommen kann, die sich sehen lassen können.	Ich kann mir mithilfe verschiedener Bezugsnormen (Zielformulierung, Checkliste, Schulnoten, eigene Normen) bewusst machen, welche Kriterien erfüllt sein müssen, damit „gut“ ist. Während der Arbeit ist es mir ein Anliegen, laufend Verbesserungen anzugreifen. Bei Unsicherheiten schaue oder frage ich deshalb nach. Ergebnisse überprüfe ich immer auf ihre Qualität und Rückmeldungen von anderen nutze ich, um die Dinge noch besser machen zu können.

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern

victor.mueller@fhnw.ch

21.03.2015

n w Fachhochschule Nordwestschweiz Pädagogische Hochschule

Dokumentation individueller Leistungen und Profile

Lernjournal
Prozessdokumentation
Reflexion zum Lernprozess
inhaltsbezogen

Logbuch (Fahrtenschreiber)
Planung, Lernorganisation

Portfolio
Produkte, Vereinbarungen
Kompetenzraster, Profile

Das eigene Lernen erfassen, reflektieren und entwickeln

Lernberatung/Lernbegleitung

- > fachlich
- > überfachlich, personal
 - zu Strategien,
 - zu Selbstpraktiken
 - zu Bedeutungen

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern

victor.mueller@fhnw.ch

21.03.2015



Brückenschlag
«Erfolg/Anerkennung»
 (Entsprechungen / Widersprüche ?)

- Innere **Befriedigung (Selbstverwirklichung; Stolz!)**
- **Erfolg** ist messbar
- **Erfolg** ist individuell und erhält **soziale Anerkennung** (Podiumsgäste)
- **Stolz** auf die eigene, subjektive **Leistung**

- Wahrnehmung **individueller Leistungen** im System **Schule?**
z.B. mittels Portfolio ?
- **Anerkennungskultur**
Soziale Verstärkung/**Beachtung** in der Klasse/Gesamtschule (Gemeinschaft)
Präsentationen, Vorführungen,
- **These: Kein Anreizsystem** für besondere Leistung in Schweizer Schulen!
Orientierung am **Durchschnitt** statt an individuellem **Profil** ?

? **Zitat Gymnasiast:** «Wieso soll ich mehr als den Durchschnitt leisten; was habe ich davon? Es bringt mit ja nichts. Ich komm ja eh an die Uni



Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

5. Fokus: Bildungsgerechtigkeit Leistung und Erfolg ermöglichen



15 - 20 % der Schüler/innen könnten mehr leisten als sie in der Schule erbringen ... davon entwickeln sich zwischen 20 - 50 % zu **Minderleister** (Underachiever) (Stamm 2006, 2007; Peters, Grager-Loidl & Suplee 2000; Holling & Kanning 1999, Peters et al. 2000; Richert 1991; Rimm 1995)

Grosser Leidensdruck bei betroffenen Kindern, Eltern und Lehrpersonen

„Tröste dich mit uns, wir können auch nicht fliegen!“ sagte die Maus zum Adler, der mit gebrochenem Flügel am Boden sass.
 „Du kennst die Sehnsucht nach der Höhe nicht!“ antwortete der Adler traurig ... und starb.

Minderleistung:
 Schulleistungen und Potenziale entsprechen einander nicht zwingend; Schulen orientieren sich eher an **gezeigter Leistung** als an Potenzialen.



Unerkannte Begabungspotenziale oder gar «Twice Exceptional»:

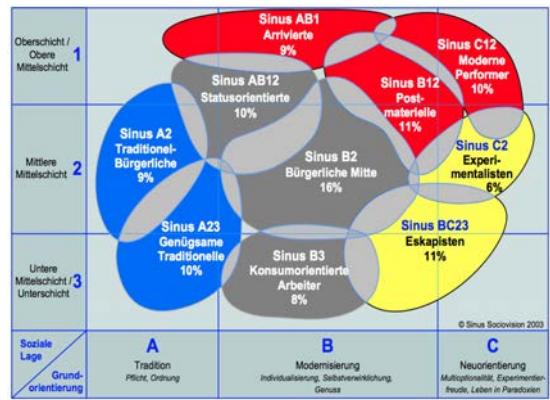
Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015

Risikogruppen

- **Fremdsprachige** (, deren Potenziale von LP nicht erkannt werden aufgrund mangelhafter Sprachkompetenz). (Stamm 2009, PISA 2006)
- **Sozial Benachteiligte, Bildungsferne** (ohne familiale Ambitionen, oft mit geringem Selbstwertgefühl). (Stamm 2005, PISA 2006)
- „**Stille Schüler/innen**“, die sich nicht trauen, anders als andere zu denken und dies auszudrücken (Kinder mit wenig Selbstvertrauen).
- „**Unhealthy Perfectionists**“. Schüler/innen mit übersteigerter Selbsterwartung (seitens sich selber, der Eltern, der Lehrperson). (Reis 1995, 2014)
- **Originelle und lebhafte Kinder**. Kinder, denen Unerwartetes in den Sinn kommt, das als Störung statt als kreativer Beitrag gewertet wird (Underachiever). (Mc Coach & Siegle 1002, Reis 2002)
- **Übersensible Kinder** (Overexcitability), die unter sozialem oder emotionalem Druck je nach Lernklima und Klassenkultur leiden. (Filme: Vitus; Little Man Tate) (Dabrowski 1966 Piechowski 2010)

Einflüsse des Milieus

- **kulturelle** Unterschiede (Migration)
- **religiöse** Überzeugungen
- **sozio-kulturelle** Milieus (Bildungsferne – Bildungsnahe)
- unterschiedliche **Lebenswirklichkeiten** und **Lebensentwürfe**
- **Bildungsaspiration** der Eltern



PISA (2010):
Schweizer Schulen reproduzieren in hohem Mass die bestehende soziale Struktur. **? Bildungsdemokratisierung**
? Nachteilsausgleich

Bremer 2007; Bourdieu 2001; Butler 2009)

Soziale Milieus,
Lebensweltsegmente in der Schweiz
SINUS 2010 (Sinus Soziovisio)



n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

Fragwürdige Bewertungspraktiken, unfaire Selektions- und Zuweisungsentscheide



Selektionsentscheide sind keine reinen Leistungsentscheide:

- Unterschiedliche Lehrperson – andere Bewertung
- Gleiche Lehrperson – unterschiedliche Bewertung
- Verzerrungen (Halo-Effekt; Erwartungseffekte; Reihungs- und Kontrasteffekte)
- Systemische Verzerrungen bei Geschlechter-, Schicht- und Herkunftsmerkmalen
- Bezugsgruppeneffekte
- Mathematische Fehler
- Geringe Prognoserelevanz

Schultypenzuweisung:

15.5 % eindeutig
84.5 % indifferent
(Kronig, 2012)

Chancen, für die höhere Schule qualifiziert zu werden:

88 % für inländische Mädchen
30 % für ausländische Jungen

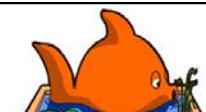
Meritokratische Grauzonen:
Gleiche Leistungen aber andere Schulstufe

«Die systematische Zufälligkeit des Bildungserfolgs» (Kronig 2007)

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

Bezugsgruppeneffekte - «Big Fish in Little Pond» «Basking in Reflected Glory»



Die Bezugsgruppe hat einen wichtigen Einfluss auf das Selbstkonzept, Leistungsentwicklung und Einstellung zur Schule (Bless 1995, Jerusalem 1996)

- Hochleistende profitieren von fähigkeitshomogenen Gruppen (PullOut; Neber, Finsterwald & Urban 2001, Kulik 1992; Kulik & Kulik 1991; Slavin 1987)
- Sie erbringen in anspruchsvolleren Begabunggruppen deutlich höhere Leistungen (Metaanalyse Goldring 1990)
- Nur ein Drittel der hochbegabten Schüler/innen erbringen in heterogenen Lerngruppen die Leistung, die sie in Fördergruppen erbringen (Kulik & Kulik 1989)
- Begabte: „... mehr Herausforderung, keine Sorgen machen, intelligent zu erscheinen oder die Arbeit alleine machen zu müssen ...“ (Coleman & Gallagher 1995; Ramsay & Richards 1997)

Vgl. auch:
Big-Fish-in-Little Pond-Effect (Davis 1966; H.W. Marsh 2005)
Basking-in-Reflected-Glory-Effect (R. Cialdini, 1976)

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

Aber: Besondere Förderung kann zur Ausgrenzung führen

Vom Moment, in dem ein Kind die Zuschreibung „Hochbegabt“ erhält, ist dies nicht mehr das selbe Kind

- für die Lehrperson
- für die Mitschüler/innen
- für die Eltern
- für sich selbst

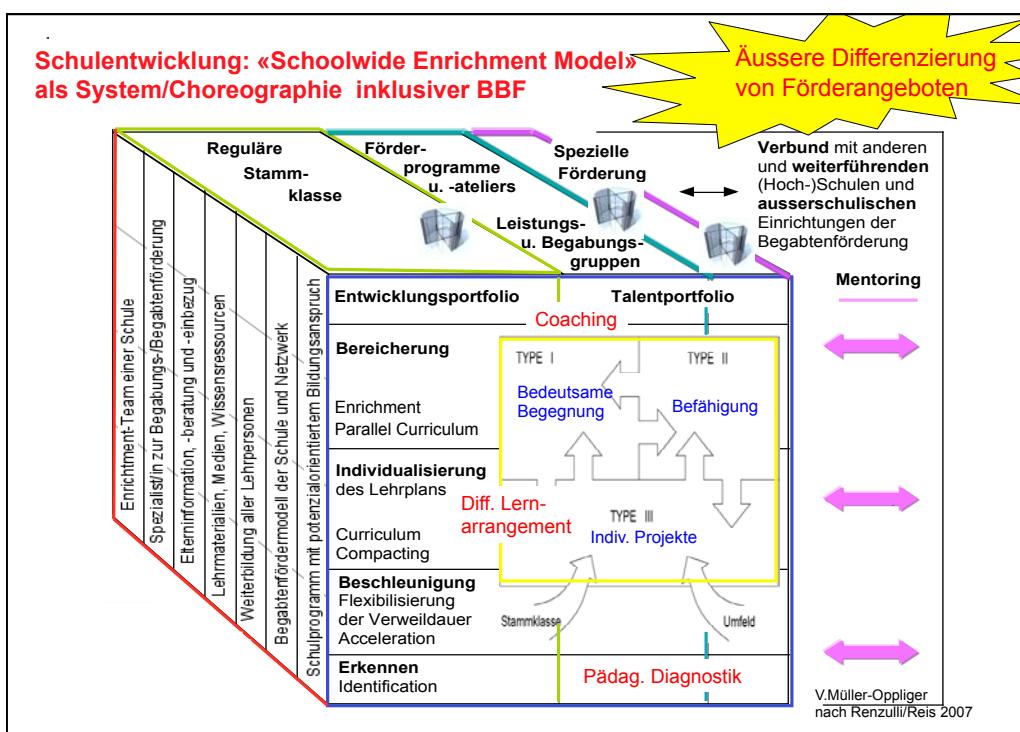
Etikettierung führt manchmal zu **sekundären Lern- und Entwicklungsstörungen**

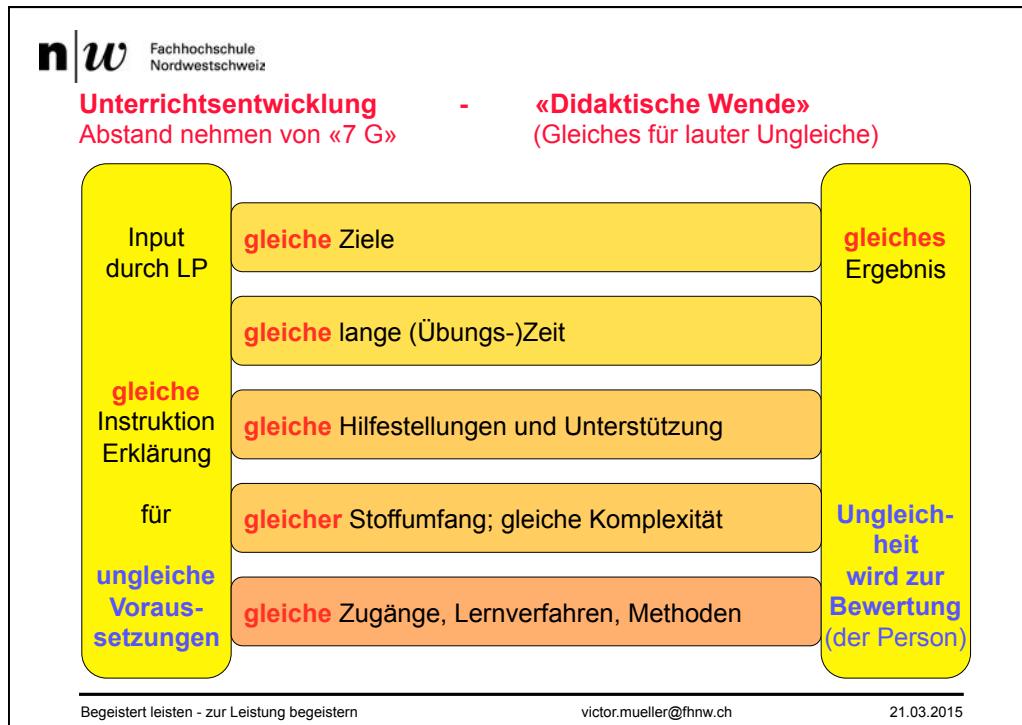
- Überhöhter Selbsterwartung / **Leistungsdruck** (auch körperliche Symptome)
- **Sozialem Erwartungsdruck** (positiv oder reaktiv)
- **Verweigerung/Reaktionsbildung** (Underachievement) bis **Zusammenbruch**

Vgl.: Stigma (Erving Goffman 1963, 1971)

Hohes Begabungspotenzial können mit «besondere Bedürfnisse» (spezieller Förderbedarf) einhergehen.

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015





Brückenschlag
«Bildungsgerechtigkeit»
(Entsprechungen / Widersprüche ?)

• **Familiale** und **soziokulturelle Hintergründe** unserer **Podiumsgäste**
«Der Apfel fällt nicht weit vom Stamm»? Bildungsaspiration?
Fähigkeit, sich mit dem System Schule zu „arrangieren“?

- **Diskriminierung** im System **Schule**; im **Unterricht**? (forschungsbelegt !)
Massnahmen zum Nachteilsausgleich?
- **Besondere Betreuung** der Begabten (in ihrer speziellen Situation)
- **Inklusion/Integration**: Förderung innerhalb der lernenden Gemeinschaft und in ergänzenden Fördergruppen / Niveaukursen / Interessengruppen
- **Zusammenarbeit** mit ausserschulischen Förderern (Sportvereine, Musikschule, Frühstudium, Förderkurse (Robotik), Wettbewerbe)

?

Schattenkarrieren: Wissen wir, wer und was unsere Schüler (neben der Schule) sind / sein können?

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

6. Fokus: Spezielle Herausforderungen

Wettbewerbe:

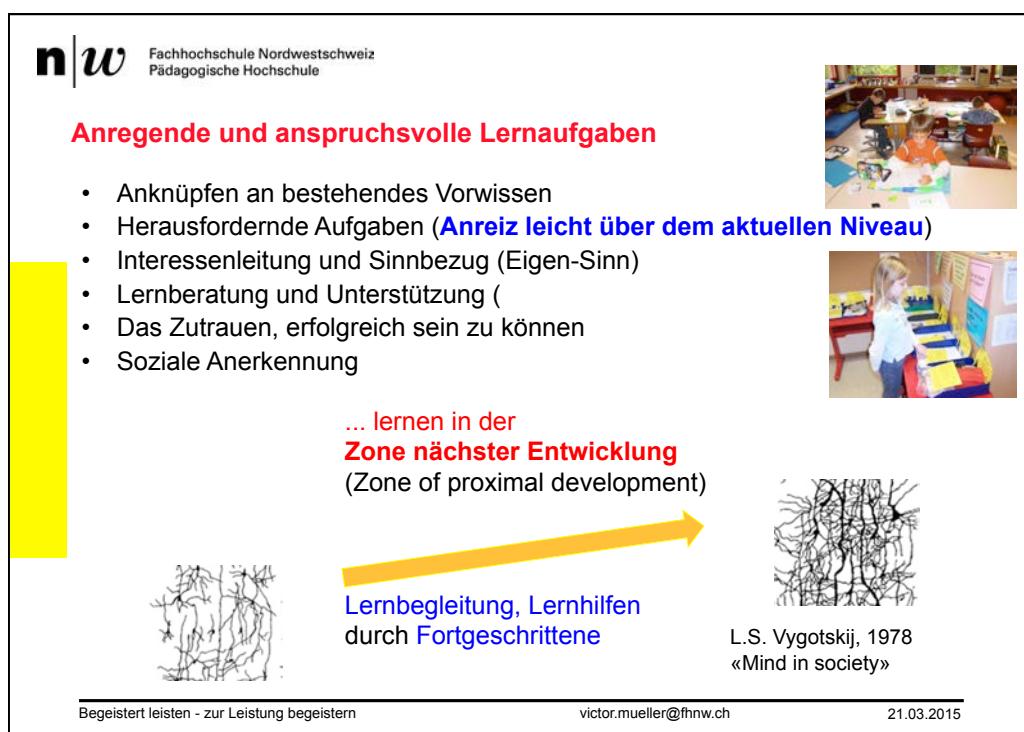
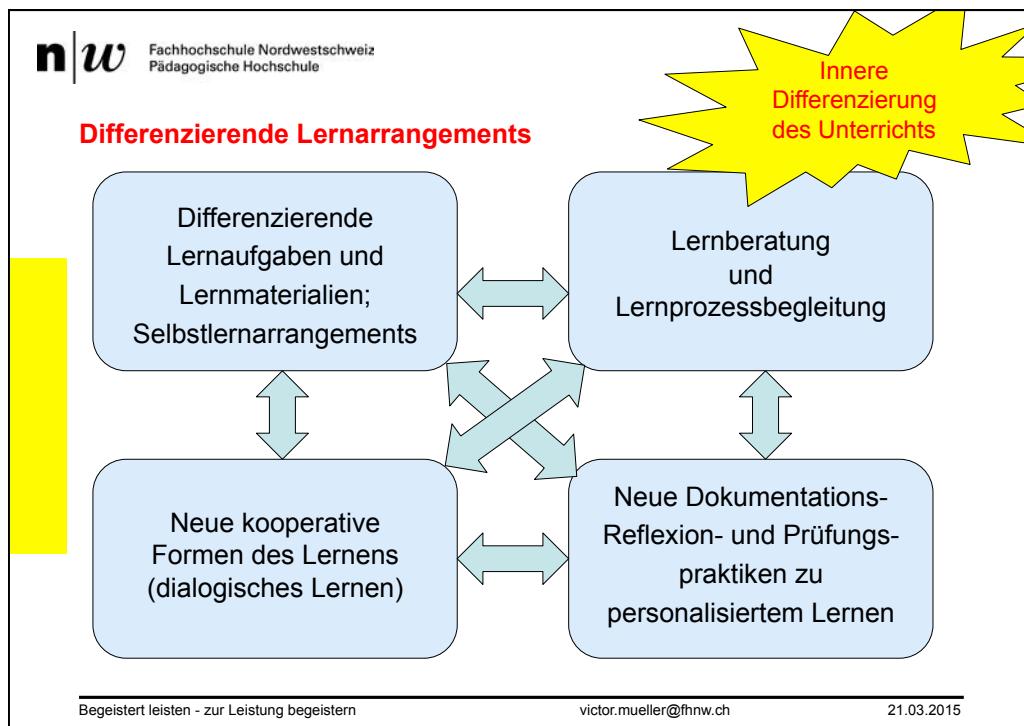
- für gewisse Schüler/innen
- mit hohem Fähigkeitselfkonzept
- hoher emotionaler **Stabilität** und entsprechendem **Coaching**

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

GOLD: Etterlin, Thomas – Schweiz (CAD-Konstrukteur/in)
 GOLD: Schmidheiny, Andrea Selina – Schweiz (Drucktechnik)
 GOLD: Siegenthaler, Thomas Fabian – Schweiz (Fliesenleger/in)
 GOLD: Melchior, Silvan – Schweiz (Elektronik)
 GOLD: Schenk, Samuel – Schweiz (Elektrotechnik)
 GOLD: Egli, Prisco – Schweiz (Bauschreiner/in)
 GOLD: Kessler, Noemi – Schweiz (Restaurantbedienung)
 GOLD: Lehmann, Pascal – Schweiz (Autolackierer/in)
 GOLD: Barmettler, Thomas Josef / Flueeler, Pascal – Schweiz (Landschaftsgärtner/in)
 SILBER: Waelter, Jonas Samuel – Schweiz (IT Software Lösungen für Unternehmen)
 SILBER: Beckerbauer, Armin – Schweiz (Polymechanik/Automatisierung)
 SILBER: Oppliger, Stefan – Schweiz (Zimmerei)
 BRONZE: Sieber, Pascal – Schweiz (CNC-Fräsen)
 BRONZE: Schmid, André – Schweiz (Karosseriespenglert/in)
 BRONZE: Zwygart, Dominique Nicole – Schweiz (Modetechnologie)
 BRONZE: Hediger, Lukas – Schweiz (Automobiltechnologie)
 BRONZE: Scheuber, Julia – Schweiz (Koch/Köchin)

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015



n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

Higher Order Thinking/Acting (Taxonomien nach Bloom/Anderson/Krathwohl)

6. **Kreieren** / Neues schaffen innerhalb einer Domäne
Ein neues Produkt oder eine neue Sichtweise generieren
5. **Evaluieren** / Beurteilen, bewerten können
Eine Position oder Entscheidung beurteilen und bewerten
4. **Analysieren** / In den Zusammenhängen erfassen
Unterscheiden zwischen differenten Teilen/Aspekten
3. **Anwenden** / Nutzen
Informationen in einer neuen Situation nutzen
2. **Verstehen** / Bedeutung erfassen
Ideen oder Konzepte erklären
1. **Erinnern** / Wissen:
Informationen wiederholen oder erinnern

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

«Deliberate Practice» (Expertiseforschung)

- Die Lernaufgabe muss **explizit** auf **Lernzuwachs** hin konzipiert sein
- Der Schwierigkeitsgrad muss dem individuellen Leistungsstand angepasst sein; d.h. genau **ein Lernschritt darüber** liegen
- Der Lernende erhält **unmittelbar** ein **aussagekräftiges Feedback**, das Erfolg/Misserfolg kriterienorientiert aufzeigt
- **Ausreichende Übungsgelegenheiten**, insbesondere für die Fehlerkorrektur

Ziel: **fehlerfreie und lustbetonte Ausübung** des Gelernten.

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015



Brückenschlag
«Herausforderung»
 (Entsprechungen / Widersprüche ?)



- Echte und **angepasste Herausforderungen** (**personalisiertes Lernen**)
- Individualisierte **Begleitung**; **Step-by-step**; **Wachsen mit Schwierigkeit**)
- **Mental: Zutrauen**, Glauben an Erfolg
 (Podiumsgäste)

- Differenzierende **Aufgabenstellungen** (Zone nächster Entwicklung) ?
- **Materielle Unterstützung** beim selbstgesteuerten Lernen/Üben?
 (Zusatz- oder Fördermaterial? Lernmedien?)
- **Personalisierte Unterstützung?**

? Wie sind Herausforderungen und Unterstützung optimal individualisierbar

... im Klassenunterricht	... im Unterricht begleitenden, selbstgesteuerten Lernen
--------------------------	---

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

7. Fokus: Begleitung, Coaching, Mentoring



- Lernen heisst:**
 - sich etwas aneignen ... etwas verstehen
 - selber aktiv sein ... den eigenen Weg gehen
 - Selbstbewusstes Lernen:
 das eigene Können erkennen im Dialog mit anderen
- Lernbegleitung:**
 - **ermutigt**, unterstützt, motiviert, **begeistert**
 - beantwortet **Fragen** und **Anliegen/Sorgen**
 - weist auf **Fehlentwicklungen/Fehlverständnisse** hin
 - **fordert** und fördert individuell (Zone nächster Entwicklung)
 - **berät** hinsichtlich Praktiken
 (des Lernens/Übens/Präsentierens)
 - stellt den **Erfolg sicher**

! «**Dialogisches Lernen**» (Ruf & Gallin 1998)
 ! «**Co-Konstruktion**»
 ! «**Coaching**»

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern victor.mueller@fhnw.ch 21.03.2015



Überfachliche Lernberatung zum Aufbau von Praktiken & Selbstbewusstsein



Reflektieren des eigenen Fortschritts und der Bedingungen:

- analysieren, persönlicher **Lernfortschritt**
- analysieren der **Lernpraktiken** und ihrer Angemessenheit
- erkennen von persönlichen **Lernmustern**, hinterfragen von Lerneinstellungen
- reflektieren **emotionaler** und **co-kognitiver Einstellungen und Fähigkeiten**, Lernwiderstände - Motive, ...
- positive Entwicklung des **Selbstkonzepts** (die persönlichen Erfahrungen neu gewichten (Stärken-Schwächen, eigene Position, soziale Einbettung))
- **Sinn-** und **Werte**fragen

Fliessende Übergänge:

Fachvermittler/in -> Lernberater/in -> Trainer/in -> Coach -> Mentor/in



Mentoring Bloom, B. (1984): «Gold-Standard der Pädagogik»

- Mentor/innen:**
- fördern durch das eigene **Beispiel** (Modell-Lernen)
 - sind erfahren und **vertrauenswürdig**
 - stellen ihr **Wissen** und ihre **Erfahrungen** ihren Mentees zur Verfügung (als Person: was sie sind und haben; z.B. PxI)
 - **fordern** Mentees mit hohen Erwartungen («high standards»)
 - **engagieren sich** als ganze Person; stehen für ihre Mentees ein

Wirksamkeit:

- 48 von 92 **Nobelpreisträger**/innen hatten Nobelpreisträger als Mentoren
- 10 Nobelpreisträger/innen haben 32 Nobelpreisträger/innen hervorgebracht
- Belege zur Wirksamkeit persönlicher Mentoren in Schwimmen, Tennis, Bildhauerei, Klavierspiel, Mathematik, Molekulargenetik (Bloom 1985: 120 Interviews)
- 85 % „Who is...“ (Wall Street; erfolgreiche **Wirtschaftskapitäne**) hatten Mentoren
- **Leistungssteigerung** bis 2 Standardabweichungen (Ziegler & Stoeger 2009)
(S. Zuckermann 1977, Eby, McManus, Simon & Russel, 2000; Finkelstein & Poteet, 2007)

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

Mentee erfahren eine „Sozialisation“.

Sie erlernen Normen, Standards, Werte und Einstellungen ebenso wie spezifisches Wissen, Fertigkeiten und Verhaltensweisen, die einer Aufgabe angemessen sind.

Mentor/innen sind:

- Berufsleute
- Eltern mit Berufskompetenzen
- Gymnasiallehrer/innen
- Künstler/innen, Sportler/innen
- Forscher/innen
- Alumnis

Eine ausgesprochen wirksame Form Begabtenförderung:

s. dazu auch:

- Univ. of CT: Mentoring Connection
- Stoeger, H.: Uni Regensdorf: CyberMentor-Programm

Begeistert leisten - zur Leistung begeistern

victor.mueller@fhnw.ch

21.03.2015

Brückenschlag
«Lernbegleitung; Mentoring»
(Entsprechungen / Widersprüche ?)

- Individuelles Coaching durch Fachperson
- Mentor/in ? Personale Förderung ?
- Mentale Unterstützung ? (Podiumsgäste)

- Lernberatung in der Schule
 - im Unterricht?
 - über den Unterricht hinaus gehend (Vertrauenslehrer/in)
- Mentoring als Förderstrategie für Begabte ?
- Zusammenarbeit der Schule mit ausserschulischer Förderung?

?

**Personalisierte Lernbegleitung; wie? in welchen Zeitgefässen?
mit welchen Hilfsmitteln (z.B. mit Portfolio und Lernjournal)
durch wen (SHP, BBF, Klassenlehrperson, ...)**



Implikationen für die Schule - Vier Eckpfeiler

- **Interessen wecken** (Interessenentwicklung)
Begegnungen – Faszination – **Rollenmodelle**
- Differenzierende **Lernarrangements** (Unterrichtsentwicklung)
mit personalisierter **Lernbegleitung** und erweiterter Leistungsbewertung
- «**Begabende Schule**» (Schulentwicklung)
Choreographie der Inklusion; Förderangebote
PullOut-Programme, Leistungsgruppen, vertiefende Angebote, Mentor/innen
- **Anerkennungskultur** (Leistungsentwicklung)
u.a. Individuelle Portfolios, Präsentationen
Wahrnehmung besonderer Leistungen
(Bei Lernenden und bei Lehrenden !!!)



... und der Lehrplan 21 ?

Die zentrale Aufgabe der Schule besteht darin, den Schülerinnen und Schülern zielgerichtet grundlegende **fachspezifische** und **überfachliche** Kompetenzen zu vermitteln. **Leistungsbereitschaft** wird gefordert und gefördert.

Die Schülerinnen und Schüler werden beim **Entdecken** von persönlichen Interessen, dem Vertiefen von **individuellen Begabungen** und in der Entwicklung ihrer individuellen **Persönlichkeit** ermutigt, **begleitet** und unterstützt.

Die Vermittlung von Kompetenzen knüpft am **Entwicklungsstand** der Schülerinnen und Schüler an. Es werden **Lerngelegenheiten** angeboten, die dem unterschiedlichen Lern- und Leistungsstand und der **Heterogenität** Rechnung trägt.

Begeistert leisten, weil ...

... alle Arten von Leistungen anerkannt werden. Fachlich ebenso wie persönliche und soziale. SOFT Skills und überfachliche Leistungen werden gefördert und werden wertgeschätzt.
(Umfassende Bildung; erweitertes Leistungsverständnis)

... es in der Schule „ansteckende“ Vorbilder und Rollenmodelle hat und es spannende Begegnungen mit erfolgreichen und faszinierenden Menschen gibt.
(Modell-lernen)

... auch interessengeleitetes Lernen möglich ist und es auch Freiarbeit und Projekte gibt, in denen ich mich verwirklichen und mitbestimmen kann. **(Selbstwirksamkeit)**

... alle Lernenden Erfolgsergebnisse haben können und wir viel voneinander lernen können. Jeder ist dann gut, wenn er/sie das leistet, wozu sie imstande ist. **(Zugehörigkeit)**

... ich als Person respektiert werde, mit all meinen Stärken und Schwächen und ich auch als Persönlichkeit gefördert werde. In der Klasse sind wir unterschiedlich, aber wir sind stolz darauf, was die einzelnen können und leisten. **(Lernende Gemeinschaft; Schule der Vielfalt; Anerkennungskultur).**

... meine Leistungen nicht nur im Vergleich mit anderen bewertet werden (normativ) sondern auch individuell. Wenn ich mich verbessere, wird dies wahrgenommen und belohnt (Portfolio; Lerndialog). Individuelle und persönliche Leistungen werden wahrgenommen. Leistungsfortschritte werden festgestellt (Kompetenzraster als Förderplan).

(Individualisierte Leistungsbeurteilung; Förderorientierung)

... die Fähigkeiten aller erkannt werden (auch dort, wo man dies gar nicht vermutet hätte).
... die Lehrperson versucht, uns allen das zu lernen, was die/der Einzelne schaffen kann.
... diejenigen, die etwas nicht kennen/können, Hilfe erhalten.
... ich Unterstützung erhalte, wenn ich etwas nicht weiss/kann.
(Bildungsgerechtigkeit; personalisiertes Lernen)

... es für unterschiedliche Interessen und Fähigkeiten auch unterschiedliche Leistungsgruppen oder Förderprogramme (auch Begabungsprogramme, PullOut, Mentoring, Zusammenarbeit mit ausserschulischen Förderprogrammen) gibt.

(Äussere Differenzierung, Schule der Inklusion mit Förderstrukturen)

... es bei uns „normal ist, anders zu sein“. Jeder ist anders; kann etwas mehr oder weniger gut; aber wir sind eine bunte und lernende Gemeinschaft und helfen einander.
(Lernende Gemeinschaft; Inklusion/Integration; Zugehörigkeit)

... ich oft interessante Aufgaben finde, die mich herausfordern (keine Warteräume und keine Übungen, wo ich etwas schon kann. Dinge worauf ich stolz sein kann auf das, was ich leiste).

**(Innere Differenzierung: Lernlandschaften, Lernziendifferenzierung, individualisierte Förderung
Differenzierende Aufgabenstellungen in Zone nächster Entwicklung für alle Schüler/innen)**

... die/der Lehrer/in mich kennt und mit mir mein Lernen und meine Fortschritte bespricht. Gemeinsam planen wir die nächsten Schritte (Lernzielvereinbarung). Die/der Lehrer/in ist echt daran interessiert, was ich kann und wie ich lerne. **(Lerncoaching und Begleitung)**

... ich mit Problemen zu meiner Lehrperson (oder Vertrauenslehrer/in) gehen kann und weiss, dass sie mich als Mensch mag und respektiert **(Vertrauenskultur).**

...