

Andreas Müller

Lernen ist eine Dauerbaustelle

spirit of learning

Lernen ist eine Dauerbaustelle

Modell für eine neue Lernkultur: Institut Beatenberg

Fit for life heisst die Devise: Die Schule soll die Lernenden in die Lage versetzen, den Herausforderungen des Lebens optimistisch zu begegnen und sie erfolgreich zu meistern. Zu diesem Zwecke sind die Akzente zu verlagern – vom Belehren zum Lernen. Die individuelle Kompetenzentwicklung wird zu Dreh- und Angelpunkt. Und die Schule mutiert zur Baustelle. Gebaut wird am Erfolg.

The road to success, sagen die Amerikaner, is always under construction. Will heissen: Das Lernen - die Strasse zum Erfolg eben - ist eine Dauerbaustelle, ein permanenter Entwicklungsprozess. Oder um es mit Peter Sloterdijk zu formulieren: „Man muss respektieren, dass wir es immer mit Menschen zu tun haben, die jeweils in ihrer Weise fertig sind. Bis hierher vollkommen und ohne wirklichen Mangel. Der nächste Zustand kann nur aus den Eigenleistungen dessen, was schon fertig ist, aufgebaut werden.“ (Sloterdijk, 2002) Ein faszinierender Gedanke: Jeder Mensch ist nicht nur einzigartig, er ist auch vollkommen, so wie er ist. Und er entwickelt immer von dort aus weiter, wo er gerade ist. Und, das macht die Sache noch attraktiver: Er hat die Möglichkeit, diese Entwicklung zu beeinflussen. Wie heisst es so schön: Man soll die Dinge nehmen, wie sie kommen. Aber man kann rechtzeitig dafür sorgen, dass sie so kommen, wie man sie nehmen möchte. Peter Sloterdijk bringt es auf den Punkt: „Lernen ist die Vorfreude auf sich selbst.“

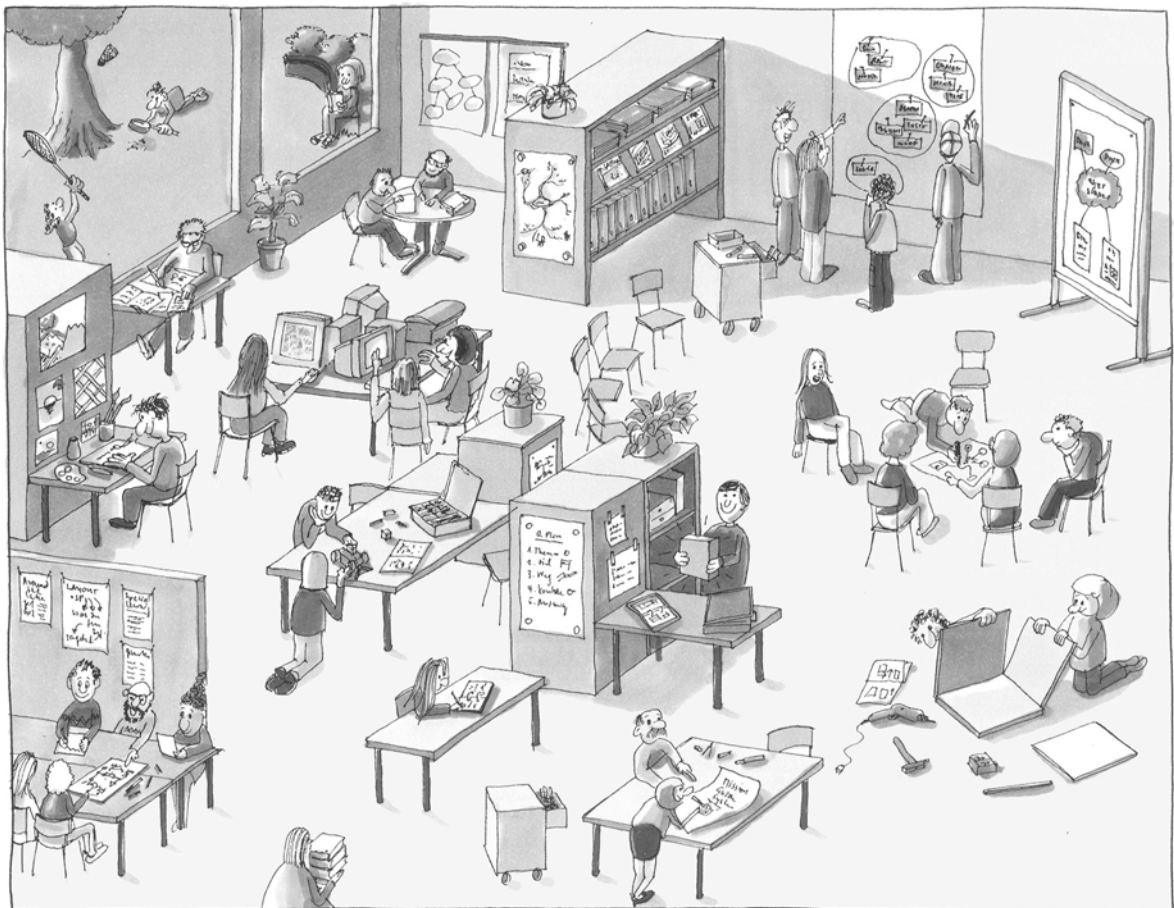
Ausgangspunkt ist mithin ein Lernen, das sich als selbstreferentieller Konstruktionsprozess versteht. Das heisst: Lernende sind aktiv Gestaltende. Sie lernen selbst und ständig; sie sind Unternehmer ihrer selbst. Lernen versteht sich gleichsam als ein lustvolles Entdecken eigener Stärken zum Nutzen einer erfolgreichen Lebensgestaltung. Erfolg steht hier als Synonym für Selbstwirksamkeit, für dieses tiefe Gefühl, sich und die Dinge „im Griff“ zu haben. Und Erfolg steht für den Aufbau von Kompetenzen. „Kompetenzen“ sind eine sprachliche Partnerschaft mit „entwickeln“ eingegangen. Nicht „vermittelt bekommen“. Entwickeln ist dynamisch und schliesst den Wunsch und den Willen zum Lernen mit ein. Learning to be able sagt man jenseits des grossen Teiches: Sich in die Lage versetzen, den sich wandelnden Herausforderungen der Zukunft gewachsen zu sein. Kurz: selbstwirksam sein, an sich und seine Fähigkeiten glauben. Oder noch kürzer: Fit for Life! (Müller, 2002)

Selbsterneuerung

Das Institut Beatenberg hat sich auf die Fahne geschrieben, eine Stätte des Lernens zu sein, ein Ort, der allen Beteiligten optimale Voraussetzungen bietet, fit zu werden für ihr Leben. Diesen permanenten Anpassungsbedarf (fit = well adapted = gut angepasst) kann man begrüssen oder bedauern, nur ignorieren darf man ihn nicht. Das gilt auch und gerade für

die Schule. Lehrpersonen, die das Lernen ihrer Schülerinnen und Schüler verbessern wollen, sind damit Menschen, die nicht nur *im* System, sondern auch *am* System arbeiten. Und die das gemeinsam tun! Das ist der Geist des Unternehmens: Zusammen eine Aufgabe bewältigen, zusammen etwas unternehmen (anstatt es zu unterlassen) ist der Weg, der Menschen zusammenführt. Daraus entwickelt sich sich Commitment, jenes Powerpotenzial, das die Zusammenarbeit im Hinblick auf die individuelle und institutionelle Selbsterneuerung wertvoll werden lässt. Zusammenarbeit besteht aus zwei Wörtern: Zusammen. Und: Arbeit. Zusammenarbeit hat daher nichts mit team-esoterischer Selbstfindungsfolklore zu tun, nach dem Motto: Wir sind alle so nett. Nein, Zusammenarbeit versteht sich als Auseinandersetzungs- und damit als Lernprozess. Das verlangt nach der persönlichen Bereitschaft, die eigene Arbeit zur Diskussion zu stellen. Und: Es verlangt nach Präsenz. Das widerspricht einem System, in dem Lehrpersonen sich an Unterrichtspensen orientieren. Denn: Der Gymnasiallehrer mit seinen 24 Lektionen (= 18 Stunden) pro Woche verbringt jährlich knappe siebenhundert Stunden in der Schule. Angestellte und Arbeiter halten sich normalerweise 47 oder 48 Wochen pro Jahr an ihrem Arbeitsort auf. Umgerechnet würde das bedeuten, dass eine Lehrperson durchschnittlich nicht einmal drei Stunden pro Tag in der Schule verfügbar ist. Wie soll da Zusammenarbeit entstehen können?

Die Lehrpersonen – Coaches vielmehr – des Instituts Beatenberg sind deshalb angestellt auf der Basis eines Präsenz-



modells. Mit anderen Worten: Sie verbringen ihre Arbeitszeit in der Schule. Sie bereiten vor und nach, sie führen Gespräche mit Schülern, Eltern, Kollegen. Und sie bilden sich weiter. Teacher as learner heisst die Devise. Jeden Freitag Nachmittag und während zwei Ferienwochen pro Jahr stehen Workshops auf dem Programm. Insgesamt umfasst diese zeitliche Investition fünf volle Arbeitswochen pro Jahr. Einziges Thema dieser Workshops ist es, die eigene Arbeit – auch im Lichte der modernen Forschung – zu reflektieren und Überlegungen im Hinblick auf Verbesserungen und Entwicklungen anzustellen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang: Mindestens zwei Mal jährlich sind die Schülerinnen und Schüler aufgerufen, die Leistung der Lehrpersonen einer differenzierten Beurteilung zu unterziehen. Die entsprechenden Informationen liefern wichtige Hinweise für den Prozess der Selbsterneuerung.

Zusammenarbeit ist als leitendes Prinzip eines stimulierenden Lernumfeldes auch ein Stichwort, das die Beziehung zu und unter den Schülerinnen und Schülern umschreibt. Beispiel: Aus Lehrkräften wurden Coaches. Oder Sparringpartner. Denn: Das ausdrückliche Anerkennen von Unterschieden führt zu offenen Settings. Und offene Formen machen individuelle Verbindlichkeiten erforderlich. Ein Coach fordert und fördert als Sparringpartner die Lernenden bei der Entwicklung ihrer Selbsthilfe-Kompetenz. Er stellt jene Fragen, die die Lernenden sich mit der Zeit selber stellen sollten.

Lernsparring versteht sich als zentrales Element im ganzen auf Nachhaltigkeit ausgerichteten System modernen schulischen Lernens. Gemeint ist die Hilfe zur Selbsthilfe. Eine solche individuelle Kompetenzförderung basiert nicht zuletzt auf einer anregenden Interaktion. So wurden aus Klassen Lernteams. In diesen Lernteams arbeiten die Schülerinnen und Schüler. Einzeln oder in Gruppen. Sie tauschen sich aus, untereinander, mit dem Coach. Sie organisieren und präsentieren, sie schreiben und zeichnen. Eben: Sie arbeiten. Und sie lernen dabei, die Vielfalt an Sozialformen und Methoden lösungsorientiert zu nutzen. Eine sogenannte Flüsterkultur ermöglicht nicht nur ein kooperatives Arbeitsverhalten, sie führt auch zu einem ganz speziellen inspirierenden Klima in Arbeitsräumen, die nicht nur so heissen, sondern auch als das benützt und belebt werden.

Erfolg organisieren

Einen grossen Teil der Arbeitszeit gestalten sich die Lernenden in eigener Regie. Sie setzen sich zu diesem Zwecke mit ihrem Coach zusammen und auseinander und gehen entsprechende individuelle Verbindlichkeiten ein. Dabei stützen sie sich auf ein einfaches aber wirkungsvolles Tool namens Layout. Dieses Layout dient der differenzierten Planung. Und es dient ebenso der systematischen Reflexion. Denn die angestrebte Selbststeuerung verlangt nach einer Auseinandersetzung mit dem eigenen Arbeitsverhalten. Das Layout dient aber auch der Erfolgsbilanz: Immer am Ende der Woche formulieren die

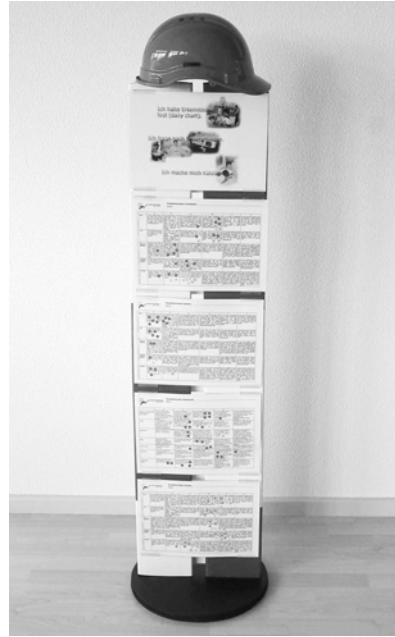
Lernenden mindestens drei Situationen, in denen sie sich erfolgreich gefühlt haben. Im Verlaufe eines Schuljahres kommen auf diese Weise über hundert persönliche Erfolgsmeldungen und intern attribuierte Selbstbestätigungen zusammen. Ich kann etwas! Ich habe etwas gelernt! Das ist nicht nur ein bedeutender emotionaler Faktor, das ist auch von erheblicher lernstrategischer Bedeutung, denn Erfolg führt zu Erfolg. Erfolg ist das beglückende Gefühl, etwas bewirkt zu haben. (Müller, 2001) „Replay the memory and you replay the feeling. Replay the feeling and you’ve created a resourceful state of mind.“ (Rose, 1999) Oder wie es Annemarie Laskowski formuliert: „Menschen, die Erfolg ihren Fähigkeiten zuschreiben, empfinden nach ihrer Selbstbewertung starke positive Gefühle der Zufriedenheit und des Stolzes und entwickeln positive Erwartungen für ihr zukünftiges Leistungsverhalten.“ (Laskowski, 2000) Ein wichtiges Prinzip heisst demnach: sich den Erfolg organisieren. Dazu gehört auch, dass die Schülerinnen und Schüler in den Lernteams sich wöchentlich ihre „Tops of the Week“ präsentieren. Sie stellen einander vor, was sie an wichtigen Erkenntnissen gewonnen und wie sie das geschafft haben.


Individuelle Kompetenzentwicklung

Aus Betroffenen müssen Beteiligte werden. Nicht die organisierte Unverantwortlichkeit soll demnach das Leben in der Schule prägen, sondern selbstwirksames Engagement mit dem Ziel einer individuellen Kompetenzentwicklung. Kompetenzen beschreiben, ob und inwieweit sich ein Mensch gegenüber selbst oder fremd gesetzten Anforderungen gewachsen, handlungsfähig und erfolgreich erlebt. Damit rücken die Schülerinnen und Schüler mit ihren individuellen Aktivitäten ins Zentrum. Damit wird die persönliche Auseinandersetzung mit Inhalten, mit anderen Menschen und mit sich selbst zum Dreh- und Angelpunkt. Eine neue Lernkultur geht von persönlichen Wachstumsprozessen aus. Der einzelne Lernende mit seinen Ressourcen und Fähigkeiten steht im Zentrum der Ent-Wicklung. Das entsprechende Arrangement heisst: Tailor Made Learning. Denn: Jeder Mensch ist einmalig. Und entsprechend einmalig gestaltet er vor diesem biografischen Hintergrund sein Lernen. Der Schule kommt damit die Aufgabe zu, dieser Individualität Rechnung zu tragen. Je massgeschneiderter die Programme sind, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie passen. Und je besser sie passen, desto wohler fühlt man sich. Klar: Lernen macht Spass – oder krank. Die Konsequenz: Ermöglichungsstrukturen. Schulische Settings haben die Möglichkeit zu schaffen, auf persönlichen Lernwegen die natürliche Neugier wieder zu entdecken und Anregungen zu finden auf die entsprechend eigenen Fragen.

Baustelle

Ein Aufbruch zu einer neuen Lernkultur verlangt auch und gerade nach neuen Modellen der Leistungsbeurteilung. Zum Beispiel: Referenzieren. Da die Strasse zum Erfolg sich bekanntlich als Dauerbaustelle präsentiert, steht neben jedem Arbeitsplatz eine ... Baustelle. Diese Baustelle bildet die symbolträchtige „Hardware“ für das Referenzieren. Das Prinzip hinter dem Referenzieren: Individuelle Leistungen mit einem Referenzwert in Beziehung bringen. Diesen Referenzwert und damit die inhaltliche Basis bilden sogenannte Kompetenzraster. Sie werden an die rotweissen Abschrankungslatten der Baustelle befestigt. Die Kompetenzraster definieren die Inhalte und die Qualitätsmerkmale der verschiedenen Fachgebiete in Form präziser Can-do-Statements. In der Vertikalen der Raster sind jene Kriterien aufgeführt, die das Fachgebiet inhaltlich bestimmen (was?). In der Horizontalen werden zu jedem dieser Kriterien vier bis sechs Niveaustufen definiert. (Wie gut?). Die Kompetenzraster verstehen sich als integrale Arbeits-, Selbstführungs- und Evaluationsinstrumente.



		 Kompetenzraster Englisch			
		A1	A2	B1	B2
VERSTEHEN	Hören	Ich kann vertraute Wörter und ganz einfache Sätze verstehen, die sich auf mich selbst, meine Familie oder auf konkrete Dinge um mich herum beziehen, vorausgesetzt es wird langsam und deutlich gesprochen. 2	Ich kann einzelne Sätze und die gebräuchlichsten Wörter verstehen, wenn es um für mich wichtige Dinge geht (z.B. sehr einfache Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Ich verstehe das Wesentliche von kurzen, klaren und einfachen Mitteilungen und Durchsagen. 7	Ich kann die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Ich kann vielen Radio- oder Fernsehsendungen über aktuelle Ereignisse und über Themen aus meinem Berufs- oder Interessengebiet die Hauptinformation entnehmen, wenn relativ langsam und deutlich gesprochen wird. 18 15 6	Ich kann längere Redebeiträge und Vorträge verstehen und komplexer Argumentation folgen, wenn mir das Thema einigermaßen vertraut ist. Ich kann am Fernsehen die meisten Nachrichten und aktuellen Ereignisse verstehen, sofern sie in Standardsprache gesprochen wird. 15 16
	Lesen	Ich kann einzelne vertraute Namen, Wörter und ganz einfache Sätze verstehen, z. B. auf Schildern, Plakaten oder in Katalogen.	Ich kann ganz kurze, einfache Texte lesen. Ich kann in einfachen Alltagstexten (z. B. Anzeigen, Prospekten, Speisekarten oder Fahrplänen) konkrete, vorhersehbare Informationen auffinden und ich kann kurze, einfache persönliche Briefe verstehen.	Ich kann Texte verstehen, in denen vor allem sehr gebräuchliche Alltagssprache vorkommt. Ich kann private Briefe verstehen, in denen von Familien, Gefühlen und Wünschen berichtet wird. 18 15 6	Ich kann Artikel und Berichte über Personen und Gegenstände lesen, in denen die Schreibenden eine bestimmte Haltung einnehmen. Ich kann Zeitungsberichte über literarische Prosatexte verstehen.
SPRECHEN	An Gesprächen teilnehmen	Ich kann mich auf einfache Art verständigen, wenn mein Gesprächspartner bereit ist, etwas langsamer zu wiederholen oder anders zu sagen, und mir dabei hilft zu formulieren, was ich zu sagen versuche. Ich kann einfache Fragen stellen und beantworten, sofern es sich um unmittelbar notwendige Informationen und um sehr vertraute Themen handelt. 1	Ich kann mich in einfachen, routinemässigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen, direkten Austausch von Informationen über vertraute Themen und Tätigkeiten geht. Ich kann ein sehr kurzes Kontaktgespräch führen, verstehe aber noch nicht genug, um das Gespräch zu halten. 10 9	Ich kann die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Ich kann ohne Vorbereitung an Gesprächen über Themen teilnehmen, die mir vertraut sind, die mich persönlich interessieren oder die sich auf Themen des Alltags (Familie, Hobbys, Arbeit, Reisen, aktuelle Ereignisse) beziehen. 5	Ich kann mich so spontan und fließend verständigen, dass normales Gespräch mit einer Muttersprachler recht gut möglich ist. Ich kann mich in vertrauten Situationen aktiv an einer Diskussion beteiligen und meine Ansichten begründen und verteidigen.
	Zusammenhängendes Sprechen	Ich kann einfache Wendungen und Sätze gebrauchen, um Leute, die ich kenne, zu beschreiben und um zu beschreiben, wo ich wohne.	Ich kann mit einer Reihe von Sätzen und mit einfachen Mitteln z. B. meine Familie, andere Leute, meine Wohnsituation, meine Ausbildung und meine	Ich kann in einfachen zusammenhängenden Sätzen sprechen (z. B. Erfahrungen, Ereignisse oder meine Ziele, Hoffnungen und Ziele zu beschreiben). 28 19 12 9 17	Ich kann zu vielen Themen aus meinen Interessengebieten eine klare und detaillierte Darstellung geben. Ich kann einen Standpunkt zu einer aktuellen

Die Arbeiten der Lernenden finden ihren Niederschlag – oder eben ihre Referenz – in den Rubriken des Kompetenzrasters. Zu diesem Zwecke besprechen die Schülerinnen und Schüler ihre Arbeiten mit ihrem Coach und schlagen vor, wo diese Arbeit in den jeweiligen Kompetenzrastern einzuordnen sei. Farbige Klebpunkte machen deutlich, welchen Kriterien und Qualitätsmerkmalen eine Leistung entspricht. Durch die farbigen Punkte entsteht mit der Zeit ein individuelles Kompetenzprofil im jeweiligen Fachbereich. Jeder Farbpunkt ist ein Checkpoint.

The cartoon shows a person walking on a path of stones. At the start, a sign says 'ICH MÖCHTE' (I would like). At the end, a sign says 'ICH KANN' (I can). A thought bubble above the person contains the text 'ICH MÖCHTE'. A signpost on the left shows a person carrying a stack of stones. The person is carrying a stack of stones. The path is made of stones. The person is walking towards the right. The sign 'ICH KANN' is written on a stone at the end of the path.

		Kompetenzraster Englisch		
		A1	A2	B1
VERSTEHEN	Hören	Ich kann vertraute Wörter und ganz einfache Sätze verstehen, die sich auf mich selbst, meine Familie oder auf konkrete Dinge um mich herum beziehen, vorausgesetzt es wird langsam und deutlich gesprochen. 2	Ich kann einzelne Sätze und die gebräuchlichsten Wörter verstehen, wenn es um für mich wichtige Dinge geht (z.B. sehr einfache Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Ich verstehe das Wesentliche von kurzen, klaren und einfachen Mitteilungen und Durchsagen. 7	Ich kann die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Ich kann vielen Radio- oder Fernsehsendungen über aktuelle Ereignisse und über Themen aus meinem Berufs- oder Interessengebiet die Hauptinformation entnehmen, wenn relativ langsam und deutlich gesprochen wird. 10
	Lesen	Ich kann einzelne vertraute Namen, Wörter und ganz einfache Sätze verstehen, z. B. auf Schildern, Plakaten oder in Katalogen.	Ich kann ganz kurze, einfache Texte lesen. Ich kann in einfachen Alltagstexten (z. B. Anzeigen, Prospekten, Spielkarten oder Fahrplänen) konkrete, vorhersehbare Informationen auffinden und ich kann kurze, einfache persönliche Briefe verstehen.	Ich kann Texte verstehen denen vor allem sehr gebräuchliche Alltags- oder Berufssprache vorkommt. Ich kann private Briefe verstehen, in denen von Freizeitsin, Gefühlen und Wünschen die Rede ist. 15
SPRECHEN	An Gesprächen teilnehmen	Ich kann mich auf einfache Art verständigen, wenn mein Gesprächspartner bereit ist, etwas langsamer zu wiederholen oder anders zu sagen, und mir dabei hilft zu formulieren, was ich zu sagen versuche. Ich kann einfache Fragen stellen und beantworten, sofern es sich um unmittelbare, vertraute Themen und um sehr vertraute Personen handelt. 1	Ich kann mich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einfache, direkte Aussagen von Informationen aus dem vertrauten Themen und Tätigkeiten geht. Ich kann ein sehr kurzes Gespräch führen, wenn ich nicht genug um das Gespräch zu halten. 3	Ich kann die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Ich kann ohne Vorbereitung an Gesprächen über Themen teilnehmen, die mir vertraut sind, die mich persönlich interessieren oder die sich auf Themen des Alltags (z. B. Familie, Hobbys, Arbeit, Reisen, aktuelle Ereignisse) beziehen. 5
	Zusammenhängendes Sprechen	Ich kann einfache Wortgruppen und Sätze gebrauchen, um Leute, die ich kenne, zu beschreiben und um zu beschreiben, wo ich wohne. 1	Ich kann mit einer Reihe von Sätzen und mit einfachen Mitteln z. B. eine Familie, andere Leute, meine Wohnsituation, meine Ausbildung und meine 11	Ich kann in einfachen Zusammenhängenden Sätzen sprechen z. B. Erfahrungen, Ereignisse oder meine Ziele zu beschreiben, 12

Schulisches Lernen ist damit als Dauerprozess des Sich-Auseinandersetzens eingebettet in ein integrales System von Checks und Balances. Die entstehenden Profile spiegeln die Qualität und Quantität der Leistungen in den betreffenden Gebieten. Sie zeigen direkt und unmittelbar, was eine Schülerin oder ein Schüler an Leistungen erbracht hat (Performanz).

Damit wird eine Referenzierung zweiten Grades möglich: Der Vergleich des eigenen Stärken-Schwächen-Profiles mit den Anforderungsprofilen weiterführender Ausbildungen und/oder persönlichen Ansprüchen. Die sich aus diesem Vergleich ergebenden und auf einen Blick sichtbaren Differenzen zeigen den Handlungsbedarf. Entsprechend lassen sich Akzente setzen und Programme gestalten, die der individuellen Situation und den Bedürfnissen Rechnung tragen. Das Lernen wird damit zu einer wirklich persönlichen Angelegenheit.

Referenzieren versteht sich als lösungs- und entwicklungsorientierte Form der Leistungsbeurteilung. Jeder farbige Punkt auf den Kompetenzrastern trägt eine Nummer. Diese findet sich wieder auf den Arbeiten, die in ein Lernportfolio abgelegt worden sind. Damit sind alle Punkte jederzeit identifizierbar. Im Lernportfolio dokumentieren und präsentieren die Schülerinnen und Schüler ihre schulische und persönliche Ent-

wicklung anhand authentischer Belege. Diese direkte Leistungsvorlage vermittelt einen vertieften Einblick in die Arbeit der Lernenden und ermöglicht eine differenzierte Beurteilung der Lernergebnisse.

Sinn

Lernen ist nichts für Zuschauer. Lernen setzt die Bereitschaft voraus, sich mit Dingen, mit anderen Menschen und mit sich selbst auseinanderzusetzen. Die sprachlichen Wurzeln von „Lernen“ führen zu „Leistung“. Und gemeint war: einer Spur folgen. Lernende gehen deshalb neugierig fragend durch die Welt. Sie fühlen sich verantwortlich für ihr Lernen. Denn sie sind sich bewusst: Der Schlüssel zum Erfolg steckt innen. Freude am Tun garantiert schon fast den Erfolg. Freude am Tun setzt voraus: Eine Sache der Sache wegen tun. Denn wer etwas tut, nur um eine Belohnung zu erhalten oder eine Strafe zu vermeiden, begibt sich in entsprechende Abhängigkeiten und delegiert die Verantwortung an andere. Das ist ziemlich genau das Gegenteil dessen, was Lernen eigentlich erzeugen sollte. Die Konsequenz ist klar: Die Aktivitätsschwerpunkte werden hin zu Lernenden verlagert. Sie übernehmen die Hauptverantwortung für ihre Leistungen und deren Qualität, gefordert und gefördert von ihren Coaches. Die Baustellen als transparente Informationsplattform unterstützen die Kooperationsmöglichkeiten unter allen Beteiligten; es entwickelt sich eine Learning Community, ein förderliches und partnerschaftliches Umfeld, wo Beteiligung und Sinnstiftung das Lernen zur Baustelle des Erfolges machen.

INSTITUT BEATENBERG

Das Institut Beatenberg liegt im gleichnamigen Ort auf einer Sonnenterrasse des Berner Oberlandes (oberhalb Interlaken/Schweiz) mit unvergleichlichem Blick auf Eiger, Mönch und Jungfrau. Diese guten Aussichten sollen auf das Lernen übertragen werden. Seit Jahren setzt die Schule deshalb auf die Karte Innovation.

Lernende: 65 Jugendliche/25 Erwachsene

Gründungsjahr: 1945

Direktion: Andreas Müller

Quellen

- Laskowski, Annemarie: *Was den Menschen antreibt. Entstehung und Beeinflussung des Selbstkonzeptes.* Campus. 2000
- Müller, Andreas: *Wenn nicht ich, ...? Und weitere unbequeme Fragen zum Lernen in Schule und Beruf.* hep-verlag. Bern. 2002
- Müller, Andreas: *Lernen steckt an.* hep-verlag. Bern. 2001
- Müller, Andreas: *Nachhaltiges Lernen. Oder: Was Schule mit Abnehmen zu tun hat.* Pepp-Medien. Beatenberg. 1999
- Rose, Colin: *Master it faster. How to learn faster, make good decisions and think creatively.* Accelerated Learning Systems. Aylesbury. 1999
- Sloterdijk, Peter: *Lernen ist Vorfreude auf sich selbst. Peter Sloterdijk im Gespräch mit Reinhard Kahl über den Abschied vom Ernstfall und die Entprofessionalisierung der Schule.* In: *Pädagogik* 12/2001.



Spirit of Learning
Seminare
Entwicklungskonzepte
Lernsparring



Andreas Müller
Institut Beatenberg
CH-3803 Beatenberg
Tel. +41 (0)33 841 81 81
Fax +41 (0)33 841 81 89
mue@institut-beatenberg.ch
www.institut-beatenberg.ch