

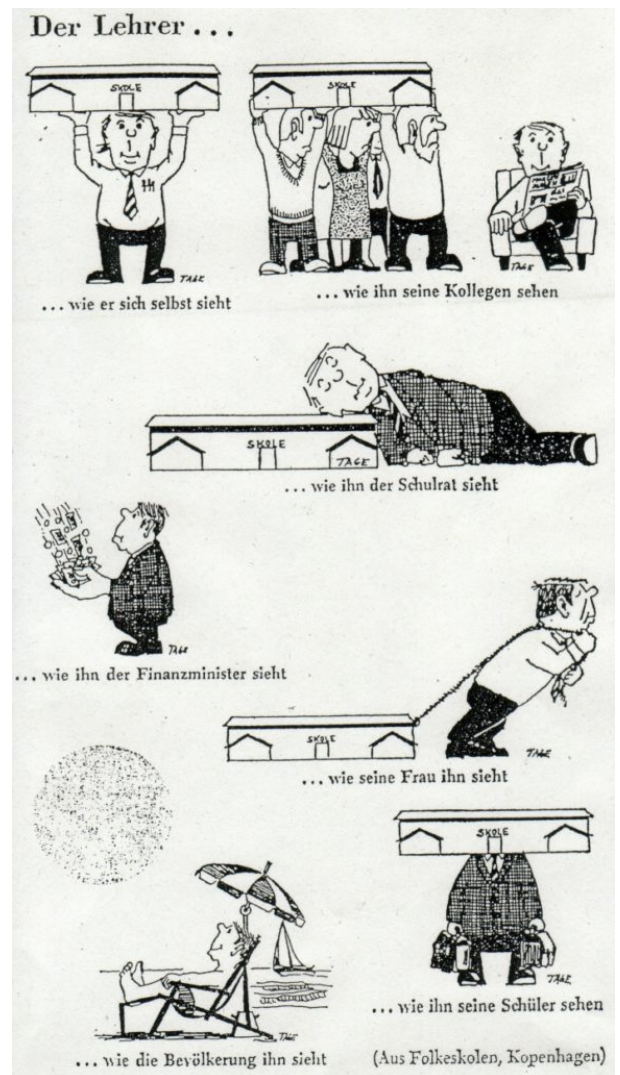
Rollenbild

«Haltung» ist das neue Zauberwort, wenn es um Schulentwicklung geht. Und da Schulentwicklung nur mit einer Haltungsänderung stattfinden kann, gehört die ständige Beschäftigung mit der eigenen Haltung als Lehrperson dazu: die eigene Haltung reflektieren, an der eigenen Haltung arbeiten, die eigene Haltung verändern - diese Auseinandersetzung hat mit einem veränderten Rollenbild und einem veränderten Lernverständnis zu tun. Das heisst: Eine neue Lernkultur bedarf einer neuen Professionalität. Denn diese stehen in unmittelbarer Wechselwirkung zueinander. Und spätestens seit Hattie wissen wir: Die Lehrperson ist der entscheidende Faktor, wenn es um das Lernen geht. Genauer: Die Haltung der Lehrperson. Denn wichtiger als das, was sie im Unterricht tut, ist, wie und warum sie es tut.

Die Lehrperson als Homo sociologicus

Der homo sociologicus bezeichnet einen Menschen, dem in seinem alltäglichen Leben verschiedene soziale Rollen zukommen, mit welchen wiederum verschiedene Normen, Werte und damit gesellschaftliche Erwartungen verbunden sind, denen er sich beugen muss. Dabei wird unterschieden zwischen Kann-, Soll- und Muss-Erwartungen. (Dahrendorf 1965) Wer Lehrer ist, hat einen Status inne; er hat einen bestimmten Platz in der Gesellschaft. Mit diesem Status ist eine Rolle verbunden. Das heisst, die Gesellschaft schreibt einem Lehrer bestimmte Einstellungen, Wertvorstellungen und Verhaltensweisen zu. So erwartet man von ihm etwa eine positive Einstellung zu Schülern und zu seinem Fach, man erwartet von ihm Disziplin, Gerechtigkeit, Pünktlichkeit sowie eine ordentliche Erscheinung.

Die Gesamtheit dieser Erwartungen nun ist seine Rolle. Und Gesamtheit bedeutet in diesem Fall: Er sieht sich Erwartungen von Seiten der Schüler, der Schulleitung, der Eltern, des Hausmeisters, der Kollegen etc. ausgesetzt. Die Schüler erwarten Gerechtigkeit und Humor, die Schulleitung Fachkompetenz und Zuverlässigkeit, die Eltern Disziplin und Verständnis... All diese verschiedenartigen und teilweise auch disparaten Erwartungen machen aus der Lehrerrolle eine komplexe Rolle, die sich darüber hinaus einem starken Wandel befindet.



Oder zusammenfassend mit den Worten der OECD: *«Die an die Schulen und Lehrkräfte gestellten Anforderungen werden immer komplexer. Die Gesellschaft erwartet heutzutage Schulen, die in der Lage sind, effektiv mit unterschiedlichem sprachlichem sowie familiärem und sozialem Hintergrund der Schülerinnen und Schüler umzugehen, sich sensibel mit kulturellen und geschlechtsspezifischen Fragen auseinander zu setzen, für Toleranz und gesellschaftlichen Zusammenhalt einzutreten, effektiv auf die Anliegen von benachteiligten Schülerinnen und Schülern sowie von Schülerinnen und Schülern mit Lernschwierigkeiten oder Verhaltensproblemen einzugehen, neue Technologien zu nutzen und mit dem raschen Wandel von Wissensgebieten sowie neuen Ansätzen der Schülerbeurteilung Schritt zu halten. Lehrkräfte müssen imstande sein, die Schülerinnen und Schüler auf eine Gesellschaft und Wirtschaft vorzubereiten, in der von ihnen erwartet wird, dass sie selbstständig lernen sowie fähig und motiviert sind, sich während ihres ganzen Lebens weiterzubilden.»* Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers OECD. 2004

Die OECD als Verantwortliche für Pisa macht sich stark für eine neue Lehrerausbildung und ein Rollenverständnis, das mit den Bedürfnissen der Zeit Schritt zu halten vermag, und ihre Ergebnisse und Forderungen hat in der Bildungslandschaft eine Vielzahl von Prozessen ausgelöst. Die starken Veränderungen der öffentlichen Schule in den letzten Jahren, die durch eine Reihe gesetzlicher Erlasse, durch die erziehungswissenschaftlichen Fortschritte, die Differenzierung des Unterrichts als Antwort auf die Heterogenität, die Kooperation der Schule mit den Eltern und die Entwicklung der geleiteten Schule ausgelöst wurden, spiegeln sich beispielsweise im Berufsauftrag des LCH, welcher 2014 neu veröffentlicht wurde und welcher das Bildungsverständnis die Verantwortlichkeiten neu zu erfassen versucht.

Einhergehend mit der Akzentverschiebung in der Dialektik von Lehren und Lernen hat sich auch die Rolle der Lehrperson stark gewandelt. (vgl. Godjons) War früher das Unterrichten aus der Perspektive der *Lehrenden* gedacht, so wird der Unterricht heute im Wesentlichen aus der Perspektive der *Lernenden* gedacht. Dies versetzt die Lehrperson verstärkt in die Rolle eines Lernbegleiters, eines Lerncoachs. Das bedeutet, dass neben der Wissensvermittlung die Lehrkräfte auch in zunehmendem Masse für die Gestaltung von Lernumgebungen verantwortlich sind, in denen die Lernenden eigenverantwortlich und selbstorganisiert lernen können.

Die Rolle determiniert das Verhalten

Die Menschen verhalten sich so, wie sie es in der jeweiligen Lebenswelt zu tun glauben müssen. In der Rolle des Fussballfans etwa brüllt man sich anders in Szene als in der Rolle des zukünftigen Schwiegersohns und in der Rolle der pflichtbewussten Ärztin am Krankenbett anders als im Popkonzert. Wie sehr die jeweiligen Umstände und die entsprechenden Rollen das Tun der Menschen bestimmen, zeigte eindrücklich das Stanford-Prison-Experiment von Philip Zimbardo im Jahr 1971: Um eben in Erfahrung zu bringen, wie die Rollen und die Umstände sich auf das Verhalten von Menschen auswirken, liess er im Keller der Universität ein «Gefängnis» einrichten. Vierundzwanzig Studenten, die sich auf eine Annonce gemeldet hatten, wurden per Los in «Gefangene» und «Wärter» eingeteilt. Die Aufseher erhielten eine praktisch totale Weisungsbefugnis. Nach sechs Tagen musste das Experiment abgebrochen werden, weil es zu massiven Übergriffen der Wärter auf die Gefangenen kam. Das heisst: Obschon im

Normalleben alles «nette Jungs» waren und obschon alle wussten, dass sie nur eine Rolle spielen – die Situation war stärker. Die Rollen wurden nicht gespielt, sie wurden gelebt. Menschen, die in ihrem normalen Umfeld keinerlei psychologische Auffälligkeiten zeigten, entwickelten immer neue Strategien, um die «Gefangenen» zu bestrafen und zu entwürdigen.

Die Rolle, welche die Lehrperson einnimmt, bestimmt also im Wesentlichen das (Lern-)Verhalten der Schüler. Und umgekehrt: Die Rolle, welche den Lernenden zugeschrieben, zugemutet, zugetraut werden, bestimmen reziprok auch das (Lehr-)Verhalten der Lehrperson. Wenn der Gegenstand der Lehrprofession nun darin besteht, die Schüler und Schülerinnen «fit fürs Leben» zu machen, so steht die Arbeit in einem Spannungsfeld zwischen den Bedürfnissen und Wünschen der Schülerschaft sowie den Anforderungen des Staates und der Gesellschaft. Es wird gelegentlich auch vom «Dreifachmandat» gesprochen, in das die fachliche Autonomie der Lehrpersonen einbezogen wird. Es stellt sich also die Frage: Wie kann eine professionell reflektierende und handelnde Lehrperson in diesem steten Spannungsfeld souverän agieren?

Kompetenzorientierte Ermöglichungsdidaktik zeigt einen Weg, dem Dilemma konstruktiv zu begegnen. Wer diesen Weg beschreiten will, kommt jedoch nicht umhin, sich mit dem eigenen Rollenverständnis und der eigenen Haltung auseinanderzusetzen. So wie die pädagogische Arbeit im Bildungswesen überhaupt danach verlangt.

Auf die Haltung der Lehrpersonen kommt es an!

«Auf den Lehrer/die Lehrerin kommt es an» – zu dieser Schlussfolgerung kamen die Autoren und Autorinnen des Berichts «Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers» im Auftrag der OECD bereits 2004. Doch spätestens seit Hatties «Visible Learning» 2012 grassiert die Aussage: «Auf den Lehrer kommt es an!». Unbestritten kann der Lehrperson den grössten Einflussbereich zugemessen werden, doch greift diese Aussage allzu kurz. Abgesehen davon, dass alle in das Lehren und Lernen involvierten Bereiche (Schule, Eltern, Lernende, Unterricht, Curricula, Lehrpersonen) in einem Wechselwirkungsverhältnis zueinander stehen, betont Heinz Zierer, dass es nicht auf den Lehrer ankommt, sondern dass die Haltungen der Lehrpersonen für die Qualität des Unterrichts entscheidend sind. Zierer verwendet dabei den Begriff der «Expertise», die sich nicht aus Berufserfahrung oder Arbeitsaufwand ableiten

lässt, sondern darin zeigt, ob Lehrpersonen «passionate and inspired teachers» sind, denn diese Spezies von Lehrpersonen haben den grössten Einfluss auf die Lernenden. Hierzu gehören Faktoren wie der Umgang mit Fehlern, die Klarheit und die Art von Rückmeldungen. «Für Bildungsforscher wird es in Zukunft verstärkt darum gehen, neben den Kriterien der Effektivität auch nach «freudvoller» sowie «kulturell» und «funktional passender» Schule zu fragen.» (Zierer 2015)

Wichtiger als das, was Lehrpersonen im Unterricht machen, ist, wie und warum sie es tun.

Doch wodurch zeichnet sich «Expertise» aus? *«Ein Expertenlehrer ist nicht zwangsläufig derjenige, der ein ausgeprägtes Fachwissen hat. Sondern er muss auch in der Lage sein, mit den Lernenden in einen Dialog zu treten und eine Beziehung aufzubauen. Er muss in der Lage sein, sein Wissen in die Sprache der Schülerinnen und Schüler zu übertragen. Das Zusammenspiel von Fachkompetenz, pädagogischer Kompetenz und didaktischer Kompetenz ist damit gemeint. Howard Gardner, Mihaly Csikszentmihalyi und William Damon (2005) sprechen sinngemäss von den «3 E's»: Exzellenz, Ethik und Engagement. Ihr Zusammenwirken macht Expertise aus. Insofern ist ein Expertenlehrer auch nicht zwangsläufig derjenige, der lange genug Schulerfahrung hat. [...] Expertise wird im pädagogischen Kontext dadurch sichtbar, dass das Handeln der Lehrperson durch Fürsorge, Kontrolle und Klarheit gekennzeichnet ist, dass ihr Unterricht Herausforderungen bietet, Faszination auslöst, dabei den Meinungen der Schülerinnen und Schüler Gehör verleiht und zu solidem Wissen führt. Beispielsweise lässt sich zeigen, dass Expertenlehrer viel mehr herausfordernde Aufgaben stellen, die eine Anwendung des erworbenen Wissens sowie dessen Übertragung auf bisher unbekannte Sachverhalte erfordern, während Nicht-Experten sich häufig auf Aufgaben beschränken, in denen das Erlernte bloss wiedergegeben werden muss.» (Zierer 2015)*

Hattie definiert dazu acht «mind frames» von lernwirksamen Lehrern. [Für das Wort «mind frame» als solches gibt es keine exakte Übersetzung ins Deutsche, doch weisen die Begriffe «Haltung» und «Einstellung» die grösste Deckungsgleichheit auf.] (vgl. Interview Hattie zu «Mind Frames», 2013):

Mind Frame 1: *I am an evaluator* - Die Lehrperson sieht es als ihre grundlegende Aufgabe, die Wirkung ihres Lehrens auf den Lernerfolg der Schüler

zu hinterfragen und zu evaluieren. Hierbei geht es nicht darum, wie viel sie *weiss* und was sie *tut*, sondern was sie *denkt*. Es geht um die Frage ihrer Perspektive, ihrer Haltung, ihres Standpunktes in Bezug auf das Lehren und Lernen sowie auch in Bezug auf ihr Menschenbild im Allgemeinen.

Mind Frame 2: *I am a change agent* - Die Lehrperson sieht es als ihre Aufgabe, den Lernenden zu Entwicklung, Veränderung und Erfolg zu verhelfen. Grundvoraussetzung dafür ist, dass sie die Lernenden *erkennt*, dass sie wahrnimmt, was die Lernenden an Fähigkeiten, Wissen und Ressourcen mitbringen und sie dies bedürfnisgerecht und adäquat in ihren Lernprozess miteinbeziehen kann.

Mind Frame 3: *I talk about learning not teaching* - Die Lehrperson geht vom Lernen, nicht vom Unterrichten aus. Das bedeutet, dass sie den Fokus nicht darauf richtet, was sie als Lehrperson macht, sondern darauf, was die Schüler als Lernende tun. Auch bei kollegialen Hospitationen und Feedbacks sollte der Aspekt des Lernens bzw. des Lernenden im Zentrum stehen.

Mind Frame 4: *Assessment is feedback to you about you* - Die Lehrperson betrachtet Prüfungen als ein Feedback für ihr eigenes Tun und dessen Wirkungen (auf die Schüler). Da die Lernenden ihre Leistungen zumeist sehr gut selber einschätzen können, sollten die Ergebnisse nicht darauf abzielen, lediglich den Wissensstand zu erfassen, sondern dazu dienen, die Weiterarbeit und Zusammenarbeit zu optimieren.

Mind Frame 5: *I use dialogue not monologue* - Die Lehrpersonen pflegen den Dialog nicht den Monolog. Und Dialog beginnt mit dem Zuhören, mit der Interaktion, mit dem Tun. Lehrer stellen durchschnittlich 200 Fragen pro Tag, und zu 97% kennen die Lernenden bereits die Antworten darauf. Umgekehrt stellen die Lernenden durchschnittlich eine Frage pro Tag...

Mind Frame 6: *I set the challenge* - Die Lehrperson sieht es als ihre Aufgabe, die Lernenden zu fordern, wobei es nicht darum geht, ihr «Bestes» zu verlangen (Potential ausschöpfen), sondern ihnen die Möglichkeit und die Unterstützung zu bieten, sich zu entwickeln und über sich hinauszuwachsen (Potential entfalten).

Mind Frame 7: *I develop positive relationship(s)* - Die Lehrperson sieht es als ihre Aufgabe, positive Beziehungen im Klassenraum aufzubauen. Denn eine positive Beziehung ist Voraussetzung für eine positive Fehlerkultur, und diese

wiederum ist Grundlage jeden Lernens.

Mind Frame 8: *I inform all about the language of learning* - Die Lehrpersonen bezieht das unmittelbare Bezugssystem, insbesondere die Eltern, in die Lernprozesse mit ein und informiert darüber, was Lernen meint. Besonders in einem bildungsfernen Umfeld kann dies einen positiven Effekt auf die Zusammenarbeit und den Lernerfolg haben.

Was eine Lehrperson an Qualität des Lehrens - wie sie von den Lernenden wahrgenommen wird(!) - mitbringt, hängt also in erster Linie von ihrer ureigenen Haltung ab: Erwartungen, Aufgabenstellungen, Bewertungen, Interaktion, Klassenklima, Lernumgebung, Fehlerkultur, Feedback, Kommunikation mit den Eltern, im Kollegium etc. etc. konstituieren sich aus der jeweiligen Haltung und Einstellung der Lehrperson heraus. Vor diesem Hintergrund ist es daher wenig erstaunlich, dass gleiche Methoden bei verschiedenen Lehrpersonen nicht zwangsläufig die gleiche Wirkung haben. Denn Haltung geht immer auch mit Authentizität einher, und wo die Haltung unklar ist, da ist auch die Authentizität zumindest fragwürdig.

«Wer keine Haltung annimmt, zeigt eine.» (Sigmar Schollak)

Neue Lernkultur - neue Professionalität

Wenn die Schule den Kurs ändern will (oder muss), dann braucht es also einen Klärungsprozess bezüglich des Rollenverständnisses. Und dies setzt im Grunde schon bei der Ausbildung einer Lehrperson an. Von welchem Nutzen sind wohldurchdachte und akkurat ausgearbeitete Unterrichtspläne, wenn die Lehrperson keine «Antenne» für ihre Schülerschaft und für ihr eigenes Wirken hat? Wie soll sie einem Schüler zu Erfolg verhelfen, wenn sie denkt, dass er es nicht schaffen wird, jemals eine Lehrstelle zu finden? Wie soll eine konstruktive Zusammenarbeit möglich sein, wenn ihr ganzes Durchsetzungsvermögen darin besteht, die Machtschiene zu bedienen? Und wie oft eigentlich werden Schüler für Dinge sanktioniert, die sie gar nicht zu verantworten haben?

«Ein Lehrer, der nicht von seinen Schülern lernt, versagt in seinem Beruf.» (Charlotte Wolf)

Die Schule muss sich begreifen als einen Ort, wo Menschen zusammen sinn- und bedeutungsvolle Dinge tun und entsprechend Freude an der Leistung und damit

auch Freude am Lernen entwickeln. Die Schule ist eine lernende Organisation, und ein wesentliches Merkmal lernender Organisationen ist die konstruktive Auseinandersetzung mit sich selbst. More learner than teacher. Voraussetzung dafür ist jedoch der Glaube an die eigene Wirksamkeit, verbunden mit einem entsprechend hohen Selbstwertgefühl. Eine allgemein hohe Wertschätzung sich selbst und anderen gegenüber sowie die Akzeptanz eigener Stärken und Schwächen wirken sich positiv aus auf Selbsterleben und soziale Beziehungen, was wiederum zur gelingenden Bewältigung von Alltagsbelastungen und Lebensereignissen beiträgt.

Wo es viele Verhaltensregeln braucht, ist die Haltung nicht klar.

Auch und gerade Lehrer müssen sich selbstwirksam fühlen. Wenn die eigenen Erwartungen (innere Bilder) mit der wahrgenommenen Wirklichkeit (äussere Bilder) übereinstimmen, so stellt sich ein Gefühl erfolgreichen Wirkens ein. Wenn nicht, besteht Handlungsbedarf. Die Balance zwischen inneren und äusseren Bildern ist das Ergebnis eines permanenten Auseinandersetzungs- und Reflexionsprozesses. Auf dieser Basis lassen sich Handlungsoptionen entwickeln. Motto: Love it, leave it, or change it. Und auf dieser Basis kann auch eine ehrliche und fundamentale Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung stattfinden. Nur wer guten Boden unter den Füßen hat, kann die eigene Haltung hinterfragen, kann neue Handlungsoptionen ausprobieren, kann neue Wege beschreiten. Und neue Wege drängen sich angesichts der aktuellen Entwicklungen und Problematiken geradezu auf.

Jede Lehrperson sieht sich zu verschiedenen Zeitpunkten mit unterschiedlichsten Erwartungen der Lernenden konfrontiert. Daher sollten diese in der Lage sein, unterschiedliche Rollen abzudecken. Jede Rolle erfordert jedoch wiederum unterschiedliche Kompetenzen, und nicht alle Rollen liegen jeder Lehrperson gleich gut. Es liegt daher auf der Hand, dass die persönliche Entwicklung und Rollendifferenzierung neben der ständigen fachlichen Weiterbildung zu den Aufgaben einer Lehrperson gehört. Sie muss sich Methoden und Strategien aneignen, um situativ und flexibel auf Situationen im Berufsalltag reagieren zu können.

LernCoaching

Ein kompetenzorientierter, verstehensbasierter sowie Schülerinnen und Schüler aktivierender Unterricht verlangt ein erweitertes Rollenrepertoire von Lehrpersonen. LernCoaching und Learning Empowerment sind Bezeichnungen für eine Aufgabe, deren Ziel es ist, Lernenden zum Erfolg zu verhelfen.

Lerncoaching ist Hilfe zur Selbsthilfe.

«Mit Lerncoaching wird ein spezifisches Rollenverhalten von Lehrerinnen und Lehrern mit entsprechenden Instrumenten und Vorgehensweisen umschrieben. Es soll die Lern- und Verstehensprozesse bei Schülerinnen und Schülern optimieren und fördern. Lerncoaching meint damit implizit Lernprozess-Coaching.» (Eschelmüller 2007)

Kennzeichen eines modernen Berufsverständnisses:

- LernCoaches sind vertraut mit den Erkenntnissen über das Lernen als eigenaktiver, individueller Konstruktionsprozess. Sie nutzen das Wissen der Forschung für die Begründung ihrer Arbeit.
- LernCoaches sind Fachleute für den konstruktiven Umgang mit Vielfalt. Sie nutzen die Diversität als Ressource und arbeiten deshalb nicht nur *im* System, sondern auch *am* System (Schule als Lernende Organisation³)
- LernCoaches initiieren und gestalten Prozesse, die selbstkompetentes und nachhaltiges Lernen in sozialen Kontexten auf der Basis individueller Verbindlichkeiten erfolgswahrscheinlich machen.
- LernCoaches entwickeln Haltungen, Fähigkeiten und Wissen, die sie in die Lage versetzen, zur erfolgreichen Selbstgestaltungsfähigkeit der Lernenden in aktivierender Weise beizutragen.

Das heisst:

- Sie gestalten die Lernumgebungen so, dass selbstkompetentes Lernen möglich ist. Sie sind gleichsam Gestalter von Ermöglichungs-Strukturen im Rahmen einer Einforderungskultur.
- Sie organisieren Arrangements, in denen Vielfalt als Ressource genutzt wird. Sie unterstützen die Selbstgestaltungskompetenz der Lernenden zielführend.
- Sie initiieren, fördern und begleiten die Prozesse des Sich-

Auseinandersetzens. Sie fordern damit eine eigentliche Lust am Verstehen heraus.

- Sie nutzen die vielfältigen Formen der Evaluation als Ausgangslage für eine individuelle Förderung. Diese Logik des Gelingens erhöht die Erfolgswahrscheinlichkeit.
- Sie schaffen Transparenz, damit Lernende sich an klaren Referenzwerten orientieren können. Das ist Grundlage einer konstruktiven Feedback-Kultur.

«Veränderungen des Unterrichtes in Richtung Offenheit, Selbsttätigkeit, Selbstständigkeit und Selbstverantwortlichkeit der Lernenden verändern die Lehrerrolle und damit das Lehrerbild. Neue Rollenanteile werden wichtig, obwohl diese keineswegs die traditionellen Merkmale des Lehrerberufes einfach vom Tisch fegen. (Giesecke 2001) Das zeigt sich z. B. darin, dass die schön klingende Formulierung ‹Vom Instrukteur zum Lernberater› völliger Unsinn ist. Die Kunst liegt gerade in der Integration dieser beiden Rollensegmente: Die Schüler müssen instruiert werden, damit sie selbstständig arbeiten können; nur wenn die Schüler selbstständiges Arbeiten gelernt haben, kann sich die Lehrkraft auf die Lernberatung beschränken. Instruktion und Selbststeuerung des Lernens sind eben kein Gegensatz, sondern sind integrierbar!» (Gudjons 2005)

Ziel ist es, eine herausfordernde Leistungskultur aufzubauen und permanent weiter zu entwickeln, die die Schule zu einem Ort selbstwirksamen und damit gesunden Lernens und Arbeitens macht. Der gewünschte Outcome ist: Erfolg. Eine Alternative dazu gibt es nicht. Denn erst aus dem Erfolg entwickelt sich der Glaube an die eigenen Fähigkeiten. Und das wiederum beeinflusst die Weise des Herangehens an die Welt. Dazu braucht es Arrangements, die individuelle Ziele und Voraussetzungen mit kooperativen Arbeiten verbinden. Die Aufgaben und Rollen in einem Setting, das die Lernenden und ihr Lernen ins Zentrum stellt, sind vielfältig und lassen sich nicht einfach durch Regelwerke und Patentrezepte erfassen und vermitteln. Deshalb verlangt eine andere Professionalität, ein anderes Berufs- und Rollenverständnis nach einer steten Auseinandersetzung. In jeder Hinsicht, auf jeder Bühne und zu allen Zeiten.

Die Veränderbarkeit von Haltungen ist eine Grundvoraussetzung für das Gelingen von Veränderungen.

Quellen, Ressourcen & Links

Eschelmüller, Michele: *Lerncoaching im Unterricht. Grundlagen und Umsetzungshilfen*. Schulverlag. Bern 2007

Gudjons, Herbert: *Das Lehrerbild im Wandel der Zeit*. Vortrag 2005.

Hattie, John: *Visible Learning*. Routledge. London/New York. 2009

Hattie, John: *Know Thy Impact: Teaching, Learning and Leading. An interview with John Hattie*. In *Conversation*, Volume IV, Issue 2. 2013

Hattie, John: *Lernen sichtbar machen. Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von «Visible learning»*, besorgt von Wolfgang Beywl und Klaus Zierer. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren. 2013

Müller, Andreas: *«zwäg». Worauf es (in der Schule) wirklich ankommt. Oder: das Konzept der multiplen Fitness*. hep Verlag. Bern. 2017

Müller, Andreas: *Mehr ausbrüten, weniger gackern. Denn Lernen heisst: Freude am Umgang mit Widerständen. Oder kurz: Vom Was zum Wie*. hep Verlag. Bern. 2. Auflage 2013

Müller, Andreas: *Neue Rollen für die Lehrer*. Spirit of Learning. Institut Beatenberg. 2003

Schwer, Christina/Solzbacher, Claudia (Hrsg.): *Professionelle pädagogische Haltung. Historische, theoretische und empirische Zugänge zu einem viel strapazierten Begriff*. Verlag Julius Klinkhardt. Bad Heilbronn. 2014

Zierer, Heinz: *Kernbotschaften aus John Hatties Visible Learning*, Konrad-Adenauer-Stiftung e.V., Sankt Augustin/Berlin. 2015

Teachers Matter: *Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*. Zusammenfassung in Deutsch. OECD. 2004

Haltung. *Schulpraxis* 3/2014. LEBE. Bern. 2014

Bausteinheft: *Rolle der Lehrkraft*. Staatliches Schulamt Offenburg. Zusammengestellt von Christina Beilharz. 2013

Musterwechsel. Nachdenken über die eigene Rolle. *Lernende Schule*, Ausgabe #60/2012. Friedrich Verlag. Seelze. 2012

Neue Lernkultur und Lehrerrolle. *Praxis Schule 5-10*. Heft 2/2012. Westermann Verlag. Braunschweig. 2012

Arbeitspapier Lernbegleitung. Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung. Hamburg. 2012

Der Berufsauftrag der Lehrerinnen und Lehrer. LCH. Zürich. 2014

Ein ambivalentes Rollenbild: Bildliche Präsenz und Darstellung von Lehrpersonen in der Presse. Von Thomas Hermann und Norbert Grube. Pädagogische Hochschule Zürich. Podium Pestalozzianum. 2010
